Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Lebensqualität in geschützten Arbeitsstrukturen: Eine qualitative Untersuchung im Kontext der neuen Vision der Stiftung Rodtegg

BACHELOR THESIS

Juni 2025

Autor
Bastian Miroll

Betreuungsperson
Joannis Avramakis

Praxispartner*in
Rodtegg – Stiftung für Menschen mit körperlicher Behinderung
Regula Amgarten

Abstract

Die berufliche und soziale Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung stellt eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung dar. Arbeitsplätze im geschützten Rahmen bieten dabei nicht nur Beschäftigung, sondern auch Möglichkeiten zur Teilhabe, Entwicklung und Stärkung der Selbstbestimmung. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Stiftung Rodtegg mit ihrer neuen Vision «Ein gutes Leben für alle» das Ziel, geschützte Arbeitsplätze als Lebensräume zu gestalten, in denen sich Mitarbeitende mit Beeinträchtigung in ihrer Persönlichkeit entfalten können. Ein zentrales Arbeitsfeld bildet dabei die sogenannte «bürowärkstatt», ein geschützter Arbeitsbereich innerhalb der Stiftung, in dem Menschen mit körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung unter fachlicher Begleitung administrative Aufgaben übernehmen, etwa in den Bereichen Digitalisierung, Versand, Archivierung und einfache Büroarbeiten. Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, wie die Mitarbeitenden dieser Arbeitsstruktur ihre persönliche Entwicklung, ihre Selbstbestimmung und ihr soziales Wohlbefinden im Kontext der neuen Vision wahrnehmen. Methodisch wurden qualitative Fokusgruppeninterviews durchgeführt und mittels strukturierender Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass persönliche Entwicklung insbesondere durch Vertrauen, Verantwortung und Lernmöglichkeiten gefördert wird. Selbstbestimmung manifestiert sich vor allem durch Mitentscheidungsmöglichkeiten, wird jedoch durch institutionelle Rahmenbedingungen partiell eingeschränkt. Soziales Wohlbefinden wiederum ist stark an kollegiale Beziehungen, Zugehörigkeit und ein unterstützendes Umfeld gebunden. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Vision der Stiftung Rodtegg in der Praxis bisher nur punktuell als Orientierung wahrgenommen wird. Aus den Befunden lassen sich praxisnahe Empfehlungen für eine inklusive Organisationsentwicklung ableiten. Anerkennung, Mitsprache und Beziehungsqualität sollten gezielt gestärkt werden, um geschützte Arbeitsstrukturen nicht nur als Orte der Beschäftigung, sondern als Räume für ein gutes Leben im Sinne der Vision zu gestalten.

Schlagwörter: Lebensqualität, geschützte Arbeit, Selbstbestimmung, soziale Teilhabe, persönliche Entwicklung, Inklusion, Partizipation

Anzahl Zeichen (mit Leerzeichen, ohne Anhang): 113`982

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ... 1
1.1 Ausgangslage und Problemstellung ... 1
1.2 Fragestellung und Zielsetzung ... 2
1.3 Aufbau der Arbeit ... 3
2. Theoretische Grundlagen ... 4
2.1 Lebensqualität ... 4
2.1.1 Begriff und Entstehung ... 4
2.1.2 Theoretisches Modell und Merkmale ... 5
2.1.3 Subjektive Lebensqualität und Relevanz für Menschen mit Beeinträchtigung ... 5
2.1.4 Dimensionen der Lebensqualität im Fokus ... 7
2.1.4.1 Persönliche Entwicklung ... 7
2.1.4.2 Selbstbestimmung ... 7
2.1.4.3 Soziales Wohlbefinden ... 8
2.2 Selbstbestimmungstheorie ... 9
2.2.1 Entwicklung und psychologische Grundbedürfnisse der Theorie ... 9
2.2.2 Das Spektrum der Motivation und Internalisierung ... 9
2.2.3 Relevanz der Selbstbestimmungstheorie für Menschen mit Beeinträchtigung ... 10
2.2.4 Verbindung zur Lebensqualität ... 11
2.3 Partizipation im Kontext von Lebensqualität und Selbstbestimmung ... 12
2.3.1 Begriffliche Grundlagen und normative Einbettung ... 12
2.3.2 Relevanz für Lebensqualität und Selbstbestimmung ... 12
2.3.3 Herausforderungen und Praxisbezug ... 13
3 Methode ... 14
3.1 Forschungsdesign ... 14
3.2 Sampling ... 14
3.3 Erhebungsinstrument Leitfaden ... 15
3.3.1 Sammeln und Prüfen ... 16
3.3.2 Sortieren und Subsumieren ... 17
3.3.3 Finalisierung und Testphase ... 18
3.4 Durchführung der Fokusgruppen ... 19
3.5 Datenaufbereitung und Transkription ... 20
3.6 Datenanalyse ... 21
3.6.1 Hauptkategorien (Deduktiv) ... 21
3.6.2 Subkategorien (Induktiv) ... 22
3.6.3 Erweiterte Auswertungsschritte MAXQDA ... 24
4 Ergebnisse ... 27

4.1 Erste Eindrücke der Vision durch die Mitarbeitenden 27
4.2 Dimension Persönliche Entwicklung 27
4.3 Dimension Selbstbestimmung 29
4.4 Dimension Soziales Wohlbefinden 31
5. Diskussion 34
5.1 Diskussion und Reflexion der Modelle 34
5.2 Diskussion und Interpretation der Ergebnisse 36
5.3 Limitationen 38
5.4 Implikationen für Forschung und Praxis 39
6. Fazit 42
7. Literaturverzeichnis 43
8. Abbildungsverzeichnis 47
9. Tabellenverzeichnis 48
10. Hilfsmittelverzeichnis mit Verwendungszweck 49
11. Anhang 50
Anhang A. Zeitplan mit Meilensteinen für die Untersuchung 50
Anhang B: Finale Version des Leitfadens 51
Anhang C: Komplettes Kategoriensystem MAXQDA 52

Danksagung

Ich bedanke mich herzlich bei allen, die mich bei der Verfassung meiner Bachelorthesis unterstützt haben. Einen besonderen Dank möchte ich der Stiftung Rodtegg für die Ermöglichung des Projekts aussprechen. Insbesondere Herr Joannis Avramakis, Frau Regula Amgarten und Frau Stefanie Buholzer möchte ich für die wertvolle Zusammenarbeit, Unterstützung und professionelle Begleitung während des gesamten Prozesses danken.

1. Einleitung

Die Arbeit beginnt mit der Darstellung von Ausgangslage und Problemstellung. Daraus werden die Fragestellung und Zielsetzung abgeleitet, bevor der Aufbau der Arbeit erläutert wird.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in den Arbeitsmarkt ist ein zentrales gesamtgesellschaftliches Anliegen, das sowohl aus sozialpolitischer als auch aus psychologischer Perspektive von Relevanz ist (Buntinx & Schalock,2010). Berufstätigkeit stellt nicht nur eine finanzielle Absicherung dar, sondern trägt massgebend zur sozialen Integration, zum psychischen Wohlbefinden und zur persönlichen Identitätsbildung bei (Wehmeyer, 2013). Für Menschen mit Beeinträchtigungen kann der Zugang zum Arbeitsmarkt jedoch durch eine Vielzahl von Hindernissen erschwert werden. Dazu gehören unter anderem das Fehlen barrierefreier Arbeitsplätze, Vorurteile seitens potenzieller Arbeitgebenden sowie eine oft mangelhafte individuelle Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung (Lysaght, Quellette-Kuntz, H & Morrison, 2009).

In Anbetracht dessen haben sich geschützte Arbeitsstrukturen als eine wesentliche Alternative herausgebildet. Diese Arbeitsstrukturen sind darauf ausgerichtet, Beschäftigten mit Beeinträchtigung eine an ihren individuellen Fähigkeiten orientierte Arbeitsumgebung zu bieten und sie zugleich vor den hohen Belastungen des regulären Arbeitsmarktes zu schützen (Verdugo, Navas, Gómez & Schalock, 2012). Neben der Erwerbstätigkeit spielen in solchen Strukturen weitere Aspekte eine bedeutende Rolle, darunter die Förderung sozialer Interaktionen, der Aufbau eines stabilen Arbeitsalltags und die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung (Stancliffe, Bigby, Baladin, Wilson & Craig, 2015).

Die Stiftung Rodtegg ist eine Organisation in der Stadt Luzern, die sich für die berufliche und soziale Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung engagiert. Sie bietet geschützte Arbeitsplätze an, unter anderem in der «bürowärkstatt». Im Rahmen ihrer neuen Vision «Ein gutes Leben für alle» verfolgt die Stiftung das Ziel, nicht nur eine Beschäftigungsmöglichkeit bereitzustellen, sondern aktiv zur Lebensqualität der Mitarbeitenden, welches Menschen mit kognitiven und/oder körperlichen Beeinträchtigungen sind, beizutragen. Diese Vision wird von drei zentralen Werten getragen, die auch im Arbeitsalltag spürbar werden sollen. So wird etwa der Wert der Eigenständigkeit gefördert, indem Mitarbeitende ermutigt werden, selbstverantwortlich und im Sinne des Ganzen zu handeln. Der Wert Dialog steht für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe, bei der offene Kommunikation und gegenseitige Wertschätzung im Vordergrund stehen. Der Wert Nachhaltigkeit wiederum zeigt sich in dem Bestreben, dauerhafte und tragfähige Strukturen zu schaffen, die sowohl dem Wohl der Mitarbeitenden als auch den langfristigen Zielen der Organisation dienen.

Das Konzept der Lebensqualität hat in den letzten Jahrzehnten eine signifikant zunehmende wissenschaftliche Relevanz erfahren. Das Modell von Schalock und Verdugo (2002) bietet einen differenzierten Rahmen zur Analyse der Lebensqualität von Menschen mit Beeinträchtigungen. Es beschreibt die Lebensqualität als ein mehrdimensionales Konstrukt, das unter anderem physische, psychische, soziale, materielle und aktivitätsbezogene Aspekte umfasst, sowie die Rechte der betroffenen Personen (Schalock, Verdugo, Gómez & Reinders, 2016).

Obwohl es gewisse Vorzüge geschützter Arbeitsplätze gibt, existieren auch kritische Perspektiven. So weisen einige Studien darauf hin, dass diese Arbeitsstrukturen potenziell die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Betroffenen einschränken und langfristig zu einer Segregation führen können (Lysaght et al., 2009). Darüber hinaus zeigt die Forschung, dass organisatorische Leitbilder und Visionen nicht automatisch zu positiven Veränderungen führen, sondern dass gezielte Massnahmen erforderlich sind, um diese in den Arbeitsalltag zu integrieren (Schneider, Gunnarson & Niles-Jolly, 1994). Dies ist insbesondere im Fall der Stiftung Rodtegg von Bedeutung, die ihre neue Vision erst kürzlich formuliert hat und deren praktische Umsetzung noch genauer untersucht werden muss, um die tatsächliche Wirksamkeit zu ermitteln und potenzielle Herausforderungen zu identifizieren.

Die Implementierung neuer Konzepte und Leitbilder erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Organisation, Mitarbeitenden und begleitenden Fachpersonen. Empirische Studien belegen, dass Veränderungsprozesse insbesondere dann als erfolgreich zu bewerten sind, wenn sie partizipativ gestaltet werden und die betroffenen Mitarbeitenden aktiv in die Entwicklung und Implementierung eingebunden sind (Schalock et al., 2005). Gleichzeitig betont die Inklusionsforschung, dass subjektive Erfahrungen der Betroffenen eine zentrale Rolle spielen und nicht allein von objektiven Massnahmen oder Strukturen abhängen (Stancliffe et al., 2015).

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist es, zu untersuchen, wie Mitarbeitende der «bürowärkstatt» ihre persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung und ihr soziales Wohlbefinden erleben. Dabei wird ebenfalls betrachtet, wie diese Erlebensdimensionen mit der Vision im Arbeitsalltag in Verbindung stehen. Die zentrale Fragestellung lautet:

«Wie erleben Mitarbeitende in der „bürowärkstatt“ ihre persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung und ihr soziales Wohlbefinden im Arbeitsalltag?»

Die Qualität des Arbeitsumfelds und dessen Inhalte nimmt eine zentrale Stellung für das Wohlbefinden und die persönliche Entwicklung von Menschen mit Beeinträchtigungen ein (Schalock

et al., 2016). Denn gerade in Arbeitsstrukturen, in denen nicht nur ökonomische, sondern auch soziale und psychologische Aspekte eine Rolle spielen, ist es entscheidend, die Arbeitsinhalte und -bedingungen gezielt an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen (Verdugo et al., 2012). Die Implementierung neuer Leitbilder, wie es die Stiftung Rodtegg anstrebt, kann einen erheblichen Einfluss auf das subjektive Erleben der Arbeitsrealität haben.

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der Untersuchung, wie sich soziale, selbstbestimmte und entwicklungsbezogene Aspekte im Arbeitsalltag der „bürowärkstatt“ der Stiftung Rodtegg manifestieren. Die Vision «Ein gutes Leben für alle» bildet dabei die Ausgangslage der Untersuchung, indem sie die Richtung für die organisatorische Entwicklung vorgibt. Zur Analyse der Verwirklichung der Vision wird auf das Modell der Lebensqualität nach Schalock und Verdugo (2002) als wissenschaftlicher Bezugsrahmen zurückgegriffen. Dieses Modell dient der deduktiven Operationalisierung der Vision, indem es analytische Anhaltspunkte für das mehrdimensionale Konstrukt der Lebensqualität bietet. Um erste Eindrücke zu diesen Faktoren zu erlangen, wird eine qualitative Datenerhebung mittels Fokusgruppen durchgeführt. Zudem wird überprüft, inwiefern das Modell der Lebensqualität nach Schalock und Verdugo (2002) als theoretischer Rahmen geeignet ist, um die subjektiven Wahrnehmungen der Mitarbeitenden systematisch zu erfassen und zu analysieren.

Die gewonnen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, praxisnahe Massnahmen zur Weiterentwicklung der Arbeitsinhalte in der Stiftung abzuleiten. Langfristig sollen diese Ergebnisse als Grundlage dienen, um die Vision nachhaltig im Arbeitsalltag zu verankern und die Arbeitsstrukturen gezielt weiterzuentwickeln. Eine qualitative Analyse soll die individuellen Perspektiven detailliert erfassen und tiefere Einsichten in den Arbeitsalltag und dessen Inhalte ermöglichen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Zunächst werden im Theorieteil der Arbeit zentrale Begriffe und relevante psychologische Konzepte definiert sowie in bestehende Forschungskontexte eingeordnet. Diese theoretischen Grundlagen dienen der thematischen Einordnung der Untersuchung und der Entwicklung des analytischen Rahmens. Anschliessend wird das methodische Vorgehen erläutert, wobei die Wahl des Forschungsdesigns, die Erhebungsmethode sowie die Datenauswertung beschrieben werden. Im Ergebnisteil werden die Erkenntnisse systematisch dargestellt und in Bezug auf die Fragestellung analysiert. In der anschliessenden Diskussion werden die Resultate kritisch interpretiert, reflektiert, einander gegenübergestellt und in den theoretischen Kontext eingeordnet. Abschliessend werden Implikationen für Forschung und Praxis abgeleitet, bevor die Arbeit mit einem Fazit abgeschlossen wird.

2. Theoretische Grundlagen

Zur theoretischen Fundierung der vorliegenden Arbeit werden im Folgenden zentrale Modelle und Konzepte dargestellt, die das Verständnis von Lebensqualität im Kontext von Menschen mit Beeinträchtigung vertiefen. Neben dem Lebensqualitätsmodell von Schalock und Verdugo (2002) werden ergänzende Perspektiven wie die Selbstbestimmungstheorie sowie das Konzept der Partizipation herangezogen, um zentrale Dimensionen wie Selbstbestimmung, persönliche Entwicklung und soziales Wohlbefinden theoretisch einzuordnen.

2.1 Lebensqualität

2.1.1 Begriff und Entstehung

Der Terminus «Lebensqualität» (LQ) ist ein zentrales Konzept in den Sozialwissenschaften. Er nimmt eine essenzielle Rolle in der Behindertenhilfe und in der Diskussion um gesellschaftliche Teilhabe und Inklusion ein. Es handelt sich um einen in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen verorteten und interdisziplinär geprägten Begriff. Das Konstrukt der LQ vereint Perspektiven aus der Psychologie, Soziologie, Medizin, Pädagogik und der Sozialen Arbeit. Im psychologischen Kontext wird LQ zumeist als subjektiv erlebtes Wohlbefinden definiert, das sich aus der individuellen Bewertung des eigenen Lebens ergibt (Schäfer & Brinkmann, 2018). Diese subjektive Perspektive nimmt eine Schlüsselstellung ein, da sie die individuellen Einschätzungen, Erwartungen und Wertvorstellungen der Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Neben dieser persönlichen Perspektive ist jedoch zu berücksichtigen, das LQ auch durch objektive Faktoren beeinflusst wird. Zu diesen Faktoren zählen beispielsweise Wohnverhältnisse, finanzielle Ressourcen, Zugang zu Bildung und Arbeit sowie soziale Netzwerke. Ein ganzheitliches Verständnis von LQ berücksichtigt daher die Dimensionen der objektiven Rahmenbedingungen und der subjektiven Bewertungen (Schalock, Bonham & Verdugo, 2008).

Die Diskussion um LQ im Kontext kognitiver und physischer Beeinträchtigungen erfuhr seit den 1990er-Jahren eine deutliche Weiterentwicklung. Während frühere Konzepte häufig defizitorientiert waren, setzte sich zunehmend ein Paradigmenwechsel durch, der sich auf Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion fokussiert (Dworschack, 2004). Ein bedeutender Meilenstein war in diesem Zusammenhang die Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2006, die eine entscheidende Grundlage für die Etablierung eines inklusiven Verständnisses von LQ schuf. Gemäss Fischer und Heger (2019) verankerte sie die gesellschaftliche Verpflichtung, ein inklusives Verständnis von LQ zu fördern, dass alle Lebensbereiche umfasst und strukturelle Diskriminierung abbaut.

2.1.2 Theoretisches Modell und Merkmale

Ein international anerkanntes Modell zur theoretischen Fundierung des Lebensqualitätskonzepts wurde von Schalock und Verdugo (2002) entwickelt. Die Grundlage für dieses Modell bilden die Prämissen, dass LQ einen mehrdimensionalen Charakter hat und sich in acht zentralen Lebensbereichen widerspiegelt. Diese umfassen das emotionale und physische Wohlbefinden, materielles Wohlergehen, persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung, interpersonelle Beziehungen, soziale Inklusion und Rechte der Menschen. Die Verbindung von objektiven und subjektiven Indikatoren stellt einen wesentlichen Aspekt des Modells dar und ermöglicht auf diese Weise eine detaillierte und differenzierte Grundlage sowohl für die Forschung als auch für die Praxis und die Politik.

Die besondere Stärke des Modells liegt in seiner Anwendbarkeit auf verschiedenen Ebenen. Es kann sowohl zur individuellen Unterstützung als auch zur Qualitätssicherung in Organisationen oder zur politischen Steuerung genutzt werden (Schalock et al., 2005). Die Integration subjektiver Indikatoren gewährleistet, dass neben dem beobachtbaren Verhalten und den institutionellen Rahmenbedingungen auch die individuelle Perspektive der betroffenen Personen erfasst wird, was ein zentrales Kriterium in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung darstellt (Verdugo et al., 2012).

2.1.3 Subjektive Lebensqualität und Relevanz für Menschen mit Beeinträchtigung

Die subjektive LQ bezeichnet das individuelle Erleben und die Evaluierung des eigenen Lebens in Bezug auf zentrale Lebensbereiche wie Autonomie, soziale Beziehungen, emotionale Stabilität und Partizipation an gesellschaftlichen oder sozialen Prozessen (Autrata, 2021). Es wird betont, dass Menschen ihre Lebensumstände nicht objektiv, sondern auf Grundlage individueller Vorstellungen, Erwartungen und Werte wahrnehmen und bewerten. Insbesondere für Personen mit Beeinträchtigung kommt dieser subjektiven Bewertung eine entscheidende Rolle zu, da diese oftmals mit Einschränkungen in der sozialen Teilhabe, strukturellen Hürden und gesellschaftlicher Exklusion konfrontiert sind (Buntix & Schalock, 2010).

Für diese Personengruppe ist es daher von besonderer Relevanz, dass ihre Perspektiven aktiv berücksichtigt werden. Die Orientierung an subjektiver LQ impliziert nicht nur die Berücksichtigung individueller Präferenzen, sondern auch die Anerkennung dieser Menschen als handlungsfähige Subjekte. Dies beinhaltet das Recht auf Partizipation bei Entscheidungen, die ihre eigene Lebensgestaltung betreffen, sei es im privaten Kontext, in Wohnformen oder im Arbeitsleben (Wehmeyer, 2013). Auch Verdugo et al. (2012) betonen die Notwendigkeit, die Rechte und Entscheidungen von Menschen mit Beeinträchtigung konsequent zu achten und in Unterstützungsstrukturen zu integrieren.

Empirische Studien belegen einen positiven Zusammenhang zwischen einem hohen Mass an wahrgenommener Selbstbestimmung und dem emotionalen Wohlbefinden sowie der Zufriedenheit mit der Lebenssituation (Ryan & Deci, 2018). Die Möglichkeit der Entscheidungsfindung, der Verfolgung eigener Ziele und der Einbringung persönlicher Interessen zeigt sich dabei als ein signifikanter Faktor in Bezug auf das emotionale Wohlbefinden und die Selbstwahrnehmung (Schalock & Verdugo, 2002).

Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass derartige Erfahrungen in einem Umfeld gemacht werden, das soziale Anerkennung und Zugehörigkeit ermöglicht. Soziales Wohlbefinden stellt eine wesentliche Ressource dar, die das Erleben von Sicherheit, Vertrauen und Stabilität fördert (Schalock & Verdugo, 2002). Wie von Stancliffe et al. (2015) dargelegt, kann die soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen oder betreuende Personen das Zugehörigkeitserleben sowie die psychosoziale Stabilität signifikant positiv beeinflussen.

LQ konstituiert sich demnach nicht lediglich als theoretisches Konstrukt, sondern manifestiert sich als zentraler Massstab für die Konzeption unterstützender Angebote. Gerade im Bereich der beruflichen Teilhabe ist dieser Aspekt von hoher Relevanz. Erwerbsarbeit fungiert nicht ausschliesslich als ökonomischer Faktor, sondern ermöglicht zudem soziale Integration, Anerkennung und Selbstverwirklichung (Fischer & Heger, 2011). Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Arbeitsinhalte oder Bedingungen so gestaltet sind, dass sie den individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechen und echte Partizipation ermöglichen (Dworschak, 2004).

Demgegenüber kann ein Mangel an Wahlmöglichkeiten, eine geringe soziale Anerkennung oder ein hoher Grad an Fremdbestimmung zu einer Einschränkung der erlebten LQ führen (Schalock et al., 2008). Empirische Untersuchungen zeigen, dass ein förderliches Umfeld, das auf Selbstbestimmung, Entwicklung und soziale Eingebundenheit ausgerichtet ist, das subjektive Wohlbefinden deutlich steigern kann (Verdugo et al., 2012). Schalock, Bonham und Verdugo (2008) betonen zudem die signifikante Verbesserung der subjektiven LQ durch individuell angepasste Unterstützungssysteme.

Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die subjektiven Lebensqualität nicht lediglich als individuelles Erleben zu betrachten, sondern sie auch als Massstab für die Qualität sozialer Systeme und Unterstützungsangebote zu begreifen, insbesondere im Kontext der Behindertenhilfe (Buntix & Schalock, 2010). Die Forschung verdeutlicht somit, dass LQ ein dynamisches, personenzentriertes Konzept von hoher Relevanz ist, weil es nicht nur das Ziel verfolgt, Lebensbedingungen zu beschreiben, sondern auch aktiv zu verbessern (Schalock & Verdugo, 2002).

2.1.4 Dimensionen der Lebensqualität im Fokus

Das Modell von Schalock und Verdugo (2002) umfasst acht zentrale Dimensionen der LQ, die alle in ihrer Relevanz für Menschen mit Beeinträchtigung umfassend belegt sind. Im Rahmen dieses Kapitels werden drei dieser Dimensionen näher betrachtet. Diese Auswahl orientiert sich an jenen Aspekten des Modells, die in Strukturen des Arbeitsalltags, wie sie beispielsweise in geschützten Arbeitsplätzen oder tagestrukturierenden Angeboten vorzufinden sind, besonders erfahrbar und beeinflussbar erscheinen. Die theoretische Auseinandersetzung mit diesen Dimensionen dient der differenzierten Analyse der LQ im institutionellen Kontext.

2.1.4.1 Persönliche Entwicklung

Gemäss Schalock und Verdugo (2002) bezeichnet diese Dimension die Möglichkeit zur Verfolgung persönlicher Ziele, zum Erwerb neuer Fähigkeiten sowie zur Entfaltung des eigenen Potenzials. Zu den Aspekten, die in diese Kategorie fallen, zählen demnach Bildungs- und Lernmöglichkeiten, berufliche Entwicklung sowie Erfahrungen, die das Selbstwertgefühl stärken. Nach Verdugo et al. (2005) umfasst diese Dimension sowohl kognitive und emotionale Lernprozesse als auch soziale Kompetenzen, die zur individuellen Lebensgestaltung beitragen. Die genannte Dimension ist eng verknüpft mit dem Prinzip der Kompetenzförderung, welche gute Lernaufgaben voraussetzt, um tatsächlich lernwirksam zu sein.

In geschützten Arbeitsstrukturen wird persönliche Entwicklung durch die Möglichkeit zur Übernahme sinnvoller Aufgaben, durch gezielte Weiterbildung und das Erleben von Anerkennung operationalisiert (Fischer & Heger, 2019). Dworschak (2004) betont darüber hinaus die Bedeutung der subjektiven Wahrnehmung von Wachstum und Entwicklung als zentrales Element dieser Dimension. Ergänzend verdeutlicht Murugami (2009), dass persönliche Entwicklung insbesondere auch mit dem Aufbau einer selbstbestimmten Identität einhergeht. Dies bedeutet, dass sich Menschen mit Behinderung nicht ausschliesslich über ihre Beeinträchtigung definieren, sondern aktiv eine individuelle Lebensbiografie gestalten können, in der Entwicklung als Ausdruck von Autonomie verstanden wird.

2.1.4.2 Selbstbestimmung

Nach Schalock und Verdugo (2002) konstituiert Selbstbestimmung eine der essenziellen Voraussetzungen für eine hohe LQ. Sie bezeichnet die Fähigkeit, autonome Entscheidungen zu treffen, persönliche Präferenzen zu artikulieren und Kontrolle über das eigene Leben zu erlangen. Dies umfasst Aspekte wie Wahlfreiheit, Zielverfolgung sowie aktive Teilhabe an Entscheidungen, die das eigene Lebensumfeld betreffen. Selbstbestimmung wird von Verdugo et al. (2012) als Zusammenspiel von individuellen Kompetenzen, verfügbaren Möglichkeiten und unterstützenden Strukturen verstanden. Die Messbarkeit dieser Dimension ergibt sich etwa aus beobachtbaren

Entscheidungsverhalten, der Fähigkeit zur Formulierung eigener Ziele und der aktiven Mitbestimmung in der Lebensgestaltung.

Im institutionellen Kontext bedeutet dies konkret die Möglichkeit, zwischen Tätigkeiten zu wählen, bei Arbeitsprozessen mitzubestimmen oder persönliche Tagesstrukturen mitzugestalten (Buntix & Schalock, 2010). Die Ermöglichung von Selbstbestimmung ist dabei jedoch stark abhängig von den Rahmenbedingungen. Nijs, Zijlmans, Schuengel und Embregts (2023) zeigen, dass auch Menschen mit schwerer Mehrfachbeeinträchtigung in der Lage sind, selbstbestimmt zu leben, sofern geeignete, unterstützende Kommunikations- und Handlungskonzepte bereitgestellt werden. Selbstbestimmung erweist sich somit nicht nur als Indikator für Autonomie, sondern auch für eine respektvolle und stärkende Beziehungsgestaltung im Betreuungsalltag.

2.1.4.3 Soziales Wohlbefinden

Diese Dimension umfasst nach Schalock und Verdugo (2002) sowohl die Qualität als auch die Stabilität sozialer Beziehungen. Der Fokus liegt demnach nicht ausschliesslich auf der Quantität sozialer Interaktionen, sondern insbesondere auf der sozialen Akzeptanz, dem Erleben von Zugehörigkeit sowie der Eingebundenheit in unterstützende Netzwerke. Die Erfassung dieser Dimensionen erfolgt anhand von Indikatoren wie Freundschaft, wechselseitiger Unterstützung, Teilnahme an Gruppenaktivitäten oder dem Gefühl sozialer Eingebundenheit.

In der diesbezüglichen Literatur wird hervorgehoben, dass soziale Integration sowohl formelle als auch informelle Beziehungsnetze umfasst (Verdugo et al., 2005). Diese wirken stabilisierend, fördern das Sicherheitsgefühl und tragen zur Ausbildung einer sozialen Identität bei. Autrata (2021) beschreibt in diesem Zusammenhang das Konzept der sozialen Widerspiegelung. Es bezeichnet den Prozess, durch den Menschen anhand von Rückmeldungen aus ihrer sozialen Umwelt ein Bild von sich selbst entwickeln. Dieser Prozess ist massgeblich für die Verortung und Wahrnehmung einer Person in ihrem sozialen Umfeld und ist eng mit dem sozialen Wohlbefinden verknüpft.

Ebenso unterstreichen Hartley und MacLean (2009) in ihrer Untersuchung die Relevanz qualitativ hochwertiger Beziehungen. Gerade bei Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen kann das soziale Wohlbefinden durch häufige, aber stressbehaftete soziale Interaktionen beeinträchtigt sein. Demgegenüber wird betont, dass stabile, respektvolle und vertrauensvolle Beziehungen das Zugehörigkeitsgefühl stärken und somit auch die subjektiv wahrgenommene Lebensqualität erhöhen.

2.2 Selbstbestimmungstheorie

2.2.1 Entwicklung und psychologische Grundbedürfnisse der Theorie

Die «Self-Determination Theory» (SDT) wurde in den frühen 1980er-Jahren von Edward L. Deci und Richard M. Ryan entwickelt und stellt eine der bedeutendsten zeitgenössischen Theorien der Motivation dar. Gegenstand der Theorie ist die explizite Gegenpositionierung zu extrinsisch orientierten, behavioristischen Erklärungsansätzen. Gemäss der Theorie ist der Mensch als aktiv handelndes Wesen zu begreifen, das von Natur aus nach Wachstum, Autonomie und sozialer Eingebundenheit strebt (Deci & Ryan, 1993).

Im Zentrum der Theorie stehen drei psychologische Grundbedürfnisse. Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit. Diese Bedürfnisse werden als universell, angeboren und gleichwertig bedeutsam für das psychische Wohlbefinden beschrieben. Autonomie beschreibt das subjektive Erleben, selbstbestimmt und kongruent mit eignen Werten zu handeln (Ryan & Deci, 2020). Kompetenz bezieht sich auf das Gefühl, effektiv zu sein und Kontrolle über das eigene Handeln zu haben (Legault, 2017). Soziale Eingebundenheit wiederum beschreibt die Erfahrung, Teil eines sozialen Gefüges zu sein, das Akzeptanz und Zugehörigkeit vermittelt (Brandstätter, Schüler, Puca & Lozo, 2018).

Die Erfüllung dieser Bedürfnisse bedingt die Entstehung von Bedingungen für intrinsische Motivation, psychisches Wohlbefinden und anhaltendes Engagement. Demgegenüber steht die Annahme, dass Frustration sich negativ auf Motivation und psychosoziale Stabilität auswirkt (Frey, 2016).

2.2.2 Das Spektrum der Motivation und Internalisierung

Ein zentrales Element der SDT ist das Kontinuum der Motivation, welches zwischen amotiviertem Verhalten und vollständig intrinsischer Motivation differenziert. Gemäss der Theorie existieren fünf qualitative Formen der Verhaltensregulation: amotivierte, external regulierte, introjizierte, identifizierte und integrierte Regulation sowie die intrinsische Motivation (Ryan & Deci, 2000).

Amotivation bezeichnet demnach das Fehlen von Absicht und wird als Zustand beschrieben, in dem Handlungen weder aus innerem Antrieb noch aufgrund externer Reize erfolgen (Deci & Ryan, 1993). Die externe Regulation ist demnach durch die Verhaltenssteuerung, durch Belohnung oder Bestrafung geprägt, wobei diese als eine Form der Verhaltensregulation zu verstehen ist. Introjizierte Regulation beschreibt das Vermeiden von Schuld oder das Bestreben der Selbstwerterhöhung, während identifizierte Regulation das bewusste Verfolgen als sinnvoll erachteter Ziele darstellt. Integrierte Regulation liegt vor, wenn diese Ziele vollständig mit der eigenen Identität übereinstimmen (Legault, 2017).

Intrinsische Motivation stellt den Idealzustand dar, bei dem eine Handlung aus innerem Antrieb ausgeführt wird, also aus Interesse, Freude oder persönlicher Bedeutung. Die Form der Motivation ist als besonders stabil und leistungsförderlich einzustufen. Personen mit ausgeprägter intrinsischer Motivation zeigen demnach eine höhere Zielstrebigkeit, grössere Ausdauer und ein stärkeres Wohlbefinden (Brandstätter et al., 2018).

Zur Veranschaulichung dieses Spektrum der Motivationsformen bietet sich nachfolgend Abbildung 1, welches das Taxonomie-Modell der Selbstbestimmungstheorie darstellt und den Prozess der Initialisierung entlang eines Autonomie-Kontinuums illustriert:

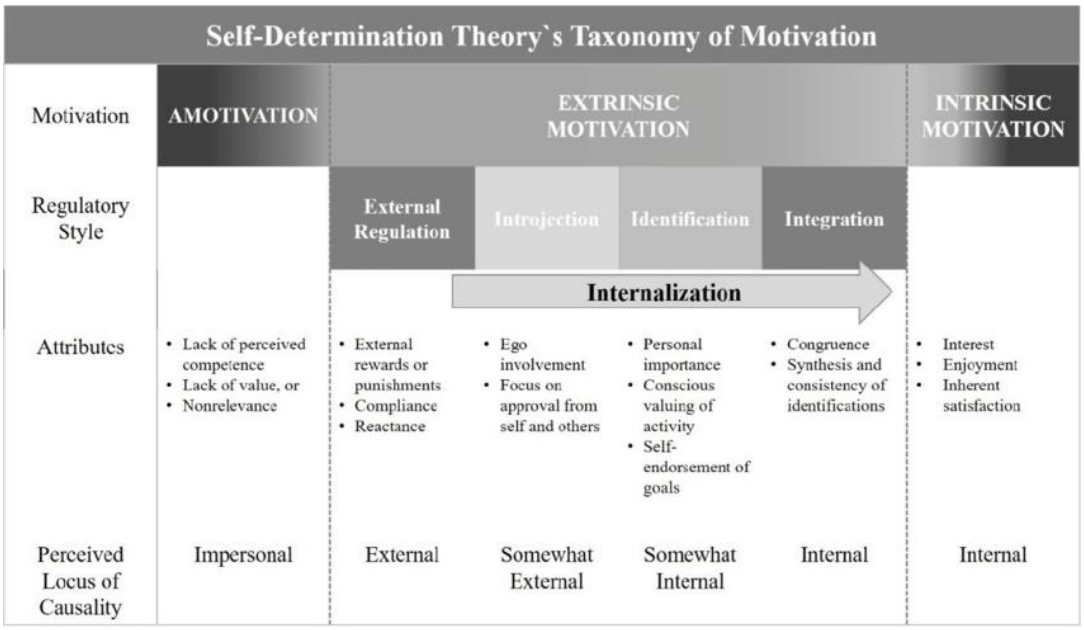


Abbildung 1. Selbstbestimmungstheorie: Taxonomie der Motivation mit fünf Regulationsformen und deren Eigenschaften. *Quelle: Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61, 101860, S.2.*

2.2.3 Relevanz der Selbstbestimmungstheorie für Menschen mit Beeinträchtigung

Die Bedeutung der STD für Menschen mit Beeinträchtigung manifestiert sich insbesondere in ihrer Anwendung auf pädagogische und institutionelle Kontexte. Gemäss der Theorie sind unterstützende Umweltbedingungen von zentraler Relevanz, um selbstbestimmtes Verhalten zu ermöglichen, und dies unabhängig von der Art oder dem Ausmass der Beeinträchtigung (Wehmeyer, 2020). Eine sozialräumliche Perspektive betont die Notwendigkeit, Handlungsspielräume zu schaffen, in denen individuelle Kompetenzen sichtbar und nutzbar gemacht werden können (Kessl & Reutlinger, 2022).

Ein zentrales Beispiel ist die partizipative Zielplanung, etwa im Rahmen von individualisierten Förderplänen, bei der Menschen mit Beeinträchtigung ihre Ziele aktiv mitdefinieren (Lachapelle et al., 2005). Ebenso ist die SDT in inklusiven Bildungssettings oder Arbeitsstrukturen von hoher

Relevanz. Untersuchungen belegen, dass autonomieförderliche Umgebungen das Engagement, die Zufriedenheit und die psychosoziale Stabilität der Betroffenen erhöhen (Ianniello & Corona, 2024).

2.2.4 Verbindung zur Lebensqualität

Die SDT liefert zentrale psychologische Erklärungen für die Entstehung von Selbstbestimmung und kann damit die Dimensionen der Lebensqualität theoretisch vertiefen. Lachapelle et al. (2005) zeigen in ihrer internationalen Studie mit Erwachsenen mit intellektueller Beeinträchtigung signifikante Zusammenhänge zwischen Selbstbestimmung und Lebensqualität auf. Zu diesem Zweck wurde ein standardisiertes Fragebogenverfahren eingesetzt, mit dem sowohl Gesamtwerte als auch Subdimensionen beider Konstrukte analysiert wurden. Die Ergebnisse zeigen statistisch signifikante Korrelationen zwischen den Subskalen der Self-Determination Skala (z.B. Autonomie, Selbstregulation, psychologisches Empowerment) und jenen des Quality Ob Life Questionnaire (z.B. persönliche Entwicklung, Zugehörigkeit, Empowerment/Unabhängigkeit). Die Zusammenhänge lassen sich beispielhaft an der Korrelationsmatrix in Abbildung 2 erkennen, welche signifikante Beziehungen zwischen verschiedenen Dimensionen beider Konstrukte aufzeigt (Lachapelle et al., 2005).

Self-Determination and Quality of Life correlational matrix

	SD Tot	Auton.	S.-Reg.	Psy. Emp.	S.-Real.
QOL Tot	.49**	.38**	.34**	.55**	.37**
Emp/Int	.45**	.40**	.35**	.41**	.15*
Comp/Prod	.31**	.20**	.31**	.40**	.26**
Comm. Int	.34**	.29**	.16*	.38**	.27**
Satisf.	.30**	.24**	.08	.38**	.38**

* $p < .05$ 2-tailed ** $p < .01$ 2-tailed

Abbildung 2. Selbstbestimmung und Lebensqualität: Korrelationsmatrix zentraler Dimensionen. *Quelle: Lachapelle et al. (2005), The Relationship Between Quality of Life and Self Determination: An International Study, Journal of Intelectuall Disability Research, 49, S. 740-744, übernommen von Tabelle 5, S 16.*

Diese empirischen Befunde lassen sich inhaltlich mit der theoretischen Annahme der Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (2000) verknüpfen. So kann das Bedürfnis nach Autonomie konzeptionell der LQ-Dimension «Selbstbestimmung» zugeordnet werden, das Kompetenzbedürfnis steht in engem Zusammenhang mit der Dimension persönliche Entwicklung und das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit bildet die psychologische Grundlage für die Dimension «soziales Wohlbefinden». Obwohl Lachapelle et al. (2005) die Grundbedürfnisse der

Selbstbestimmungstheorie nicht explizit thematisieren, ist eine theoretische Verknüpfung der Konzepte vor dem Hintergrund ihrer Befunde gut begründbar. Die Vorliegende Theorie zeigt auf, dass Selbstbestimmung nicht nur als Ziel oder Ideal betrachtet werden kann, sondern als Grundlage für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und für die persönliche Entwicklung (Wehmeyer, 2020).

2.3 Partizipation im Kontext von Lebensqualität und Selbstbestimmung

2.3.1 Begriffliche Grundlagen und normative Einbettung

Der Begriff der Partizipation bezeichnet die aktive Mitgestaltung von sozialen, institutionellen und gesellschaftlichen Prozessen durch Individuen oder Gruppen. Sie umfasst mehr als nur die blosse Anwesenheit, sondern beinhaltet das Recht auf Mitentscheidung und Verantwortung (IMEW, 2021). Für Menschen mit Beeinträchtigung konstituiert Partizipation ein fundamentales Prinzip sozialer Gerechtigkeit und gleichberechtigter Inklusion.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) formuliert in Artikel 3 das Leitprinzip der «vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft» (Vereinte Nationen, 2006). In Artikel 29 wird zudem das Recht auf politische Partizipation und Mitbestimmung in öffentlichen Belangen explizit festgehalten (Vereinte Nationen, 2006). Partizipation ist damit nicht nur ein pädagogisches oder sozialarbeiterisches Ziel, sondern ein international verankertes Menschenrecht (Wansing, Schäfers & Köbsell, 2022).

2.3.2 Relevanz für Lebensqualität und Selbstbestimmung

In der wissenschaftlichen Literatur wird Partizipation in der Regel als Ausdruck und Bedingung von Selbstbestimmung interpretiert. Sie trägt wesentlich zur Entwicklung von personalen Kompetenzen, zur Erfahrung von Selbstwirksamkeit sowie zur sozialen Integration bei (Scheu & Autrata, 2013). Der Zusammenhang zwischen Partizipation und subjektivem Wohlbefinden ist insbesondere in Bezug auf Menschen mit Beeinträchtigung mehrfach empirisch belegt. Gleichermassen ist die Verbindung zwischen Partizipation und individueller LQ für betroffene Menschen evident (Gillitzer, Thienel, Duda, Renner & Hornberg, 2023).

In der LQ-Forschung wird dieser Zusammenhang aufgegriffen, indem Partizipation als Querschnittsdimension interpretiert wird, die verschiedene Aspekte wie Selbstbestimmung, soziale Beziehungen und Entwicklungspotenziale miteinander verbindet (Kessl et al., 2022). Auch im sozialräumlichen Ansatz wird Partizipation als eine Ermöglichungsstruktur verstanden, die dazu beiträgt, Handlungsoptionen zu erweitern und institutionelle Exklusionsmechanismen zu reduzieren (Kessl et al., 2022).

2.3.3 Herausforderungen und Praxisbezug

Obwohl Partizipation sowohl theoretisch als auch rechtlich verankert ist, bleibt sie in der Praxis häufig unvollständig. Menschen mit Beeinträchtigung nehmen an Partizipationsprozessen oft nur symbolisch oder auf niedrigschwelligen Ebenen teil, etwa in Form von Information oder Anhörung, jedoch nicht in Form echter Mitbestimmung. (Unger, 2014). Ein Spannungsverhältnis besteht zwischen den formulierten Rechten zur Mitbestimmung und den realen institutionellen Bedingungen, die diese Beteiligung häufig einschränken (Pluto, 2007).

Ursachen hierfür liegen unter anderem in strukturellen Barrieren, unklaren Zuständigkeiten, einer fehlenden inklusiven Haltung sowie methodischen Defiziten in der Umsetzung partizipativer Formate (Gillitzer et al., 2023). Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Tatsache, dass Menschen mit Beeinträchtigung häufig nicht über die erforderlichen Informationen verfügen oder in Prozessen nicht sprachlich und kognitiv angemessen angesprochen werden, was zu einer faktischen Exklusion führt (Gillitzer et al., 2023).

Aus diesem Grund betonen partizipative Forschung und sozialpädagogische Praxisansätze die Notwendigkeit, betroffene Personen konsequent als Expertinnen und Experten in eigener Sache zu beteiligen. Dies beinhaltet nicht nur die Mitgestaltung von Unterstützungsangeboten, sondern auch deren kritische Reflexion und Weiterentwicklung im Dialog mit den Betroffenen selbst (Pluto, 2007). Die Forderung nach echter Partizipation impliziert demnach auch die Hinterfragung einrichtungsbezogener Machverhältnisse sowie die aktive Gestaltung inklusiver Strukturen (Gillitzer et al., 2023).

3 Methode

Dieses Kapitel erläutert das methodische Vorgehen der Arbeit. Es beschreibt das Forschungsdesign, die Erhebungsmethode, die Stichprobenbeziehung, das Erhebungsinstrument, sowie das Vorgehen bei der Auswertung der qualitativen Daten.

3.1 Forschungsdesign

Die vorliegende Arbeit folgt einem qualitativ-explorativen Forschungsdesign. Dieser Zugang eignet sich, um subjektive Sichtweisen, Bedeutungszuschreibungen und Erfahrungszusammenhänge in sozialen Kontexten zu untersuchen.

Die Vision der Stiftung Rodtegg diente dabei nicht als Untersuchungsgegenstand im engeren Sinn, sondern als analytischer Ausgangspunkt. In Anlehnung an das LQ-Modell von Schalock und Verdugo (2002) wurde die Vision deduktiv in drei theoretisch fundierte Dimensionen überführt, die sowohl dem Kontext der Arbeitsinhalte als auch dem Arbeitsalltag der Mitarbeitenden angemessen sind: Persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung und soziales Wohlbefinden (siehe Kapitel 3.6.1). Diese Dimensionen dienen als strukturierender Analyserahmen für die empirische Untersuchung.

Zur theoretischen Fundierung und begrifflichen Klärung wurde im Vorfeld eine systematische Literaturrecherche durchgeführt. In enger Abstimmung mit der Ansprechperson der Stiftung wurden die Ergebnisse aus der Literatur mit praxisrelevanten Fragestellungen abgeglichen. Daraus entstand eine thematische Grundlage, die die inhaltliche Struktur des Interviewleitfadens sowie die spätere Auswertung prägte.

Die Fokusgruppeninterviews dienten der Datenerhebung. Die anschliessende Auswertung erfolgte mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse, um sowohl theoriegeleitete als auch kontextspezifische Erkenntnisse zu gewinnen.

3.2 Sampling

Die Stichprobe umfasst Mitarbeitende der geschützten «bürowärkstatt» der Stiftung Rodtegg sowie Lernende der Bürofachschule (BFL), welche im Rahmen ihrer Ausbildung in der Stiftung tätig und ebenfalls Teil des Teams sind. Eingeschlossen wurden Personen mit kognitiven und/oder körperlichen Beeinträchtigungen, die in einem festen Anstellungsverhältnis zur Stiftung stehen. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte gezielt in enger Zusammenarbeit mit der Praxispartnerin und dem betreuenden Fachpersonal. Insgesamt wurden zwei Fokusgruppen mit jeweils vier bis fünf Mitarbeitenden durchgeführt. Die Gruppen wurden auf Grundlage der kommunikativen Fähigkeiten, des Arbeitsbereichs und der persönlichen Voraussetzungen zusammengestellt.

Die potenzielle Grundgesamtheit umfasste:

- Mitarbeitende der «bürowärkstatt» (n = 32)
- Lernende der Bürofachschule (BFL) (n = 4)

Bei der Auswahl der Teilnehmenden wurde darauf geachtet, sowohl langjährige als auch neu eingetretene Mitabreitende einzubeziehen. Berücksichtigt wurden ausserdem verschiedene Altersgruppen, Geschlechter und Tätigkeitsbereiche innerhalb der Stiftung. Zusätzlich floss der Wohnstatus in die Gruppenzusammensetzung ein, sodass sowohl externe (ohne Wohnplatz in der Stiftung) als auch interne Mitarbeitende (mit Wohnstruktur) vertreten waren.

Zur Förderung einer aktiven Teilnahme und Verständlichkeit wurden die Gruppen hinsichtlich der kommunikativen Fähigkeiten möglichst homogen zusammengesetzt. Dies ermöglichte einen ausgeglichenen Gesprächsverlauf für alle Beteiligten. Die Zusammensetzung wurde bewusst inhaltlich heterogen gewählt, um vielfältige Perspektiven im Gespräch abzubilden.

Wie in Tabelle 1 zu sehen ist, wurde die Gruppengrösse bewusst klein gewählt, um Überforderung zu vermeiden und eine individuelle Beteiligung zu ermöglichen.

Tabelle 1

Zusammensetzung der Fokusgruppen

Vorname/Name	Wohnen	Alter	m/w	Haupt-Einsatzbereich
[redacted]	intern	55	w	Buchhaltung
	intern	55	w	Empfang, Sekretariat
	extern	48	w	Lettershop, Sekretariat
	extern	33	w	Empfang, Sekretariat, Lettershop

Vorname/Name	Wohnen	Alter	m/w	Haupt-Einsatzbereich
[redacted]	extern	19	m	BFL
	intern	45	w	Buchhaltung
	intern	48	m	Lettershop, Sekretariat
	extern	20	w	Sekretariat, Lettershop

3.3 Erhebungsinstrument Leitfaden

Die Entwicklung des Interviewleitfadens erfolgte in einem iterativen Prozess. Ausgangspunkt der Untersuchung war das theoretische Modell der LQ nach Schalock und Verdugo (2002), das in dieser Arbeit zur deduktiven Strukturierung herangezogen wurde. Die Dimensionen persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung und soziales Wohlbefinden bildeten die zentralen Kategorien, entlang derer Themenfelder die Leitfragen formuliert wurden. Darüber hinaus wurden theoretische

inhaltliche Perspektiven aus der Selbstbestimmungstheorie (Ryan & Deci, 201 8) sowie das Verständnis von Partizipation im Kontext von Inklusion und sozialer Teilhabe integriert.

Auf Grundlage dieser Konzepte wurden erste Leitfragen entwickelt, die konkrete Alltagserfahrungen, subjektive Bedeutungszuschreibungen und Perspektiven der Teilnehmenden abbilden sollten. Der Leitfaden wurde einer mehrstufigen Überarbeitung unterzogen. Nach der ersten Version des Leitfadens wurden Rückmeldungen aus der Praxis berücksichtigt, eine sprachliche Prüfung auf Verständlichkeit durchgeführt und ein Pretest mit einer Fachperson aus der Stiftung vollzogen. Dieser Rückkopplungsprozess diente der Überprüfung von Verständlichkeit, Anschlussfähigkeit und Bezug zur Lebensrealität der Zielgruppe.

Ein besonderer Fokus lag auf der sprachlichen Zugänglichkeit der Fragen. Da sich die Teilnehmenden teils durch kognitive Einschränkungen auszeichnen, wurde der Leitfaden gemäss den Prinzipien der leichten Sprache überarbeitet. Die Überarbeitung folgte den Empfehlungen von Krebs (2021), die Leichte Sprache als Beitrag zu inklusiver Kommunikation versteht. Die Sätze wurden in einer prägnanten, aktivierenden und konkreten Formulierung verfasst, wobei Fachbegriffe vermieden oder durch grundlegende Begriffe ersetzt wurden. Das Ziel bestand darin, durch eine sprachliche Vereinfachung eine kognitive Zugänglichkeit zu ermöglichen, ohne dabei den Inhalt zu verfälschen.

Die finale Struktur des Leitfadens umfasste je zehn bis zwölf Fragen pro Dimension. Diese wurden offen formuliert, um Raum für individuelle Erfahrungen, Wahrnehmungen und Deutungen zu lassen. Um eine umfassende Abdeckung der Themen zu gewährleisten, wurden innerhalb der Dimensionen spezifische Unteraspekte berücksichtigt, wie beispielsweise Lerngelegenheiten (persönliche Entwicklung), Entscheidungsfreiheit (Selbstbestimmung) oder Zugehörigkeit (soziales Wohlbefinden).

Der Erstellungsprozess orientierte sich an dem von Helfferich (2011) formulierten SPSS-Prinzip, das sich in vier Schritte gliedert: «Sammeln», «Prüfen», «Sortieren» und «Subsumieren». Diese Struktur diente der systematischen Ableitung der Frage aus den theoretischen Konzepten und sicherte eine gezielte und konsistente Erfassung der Forschungsdimensionen.

3.3.1 Sammeln und Prüfen

Zu Beginn wurden potenzielle Fragen entlang der drei LQ-Dimensionen gesammelt. Grundlage waren theoretische Modelle sowie praxisrelevante Hinweise aus der Zusammenarbeit mit der Stiftung. Ziel dieser ersten Phase war es, ein möglichst breites Spektrum an Aspekten zu erfassen, welche die Wahrnehmung von Lebensqualität im Kontext des Arbeitsalltags beeinflussen können.

Zusätzlich zu den theoretischen Vorüberlegungen konnten im Vorfeld der Erhebungsphase ein vertiefter Einblick in die Tagesstruktur und die konkreten Arbeitsabläufe der «bürowärkstatt» gewonnen werden. Durch die wiederholte Präsenz vor Ort und erste informelle Gespräche mit Mitarbeitenden sowie Fachpersonal ergaben sich wertvolle kontextbezogene Eindrücke. Diese

Beobachtungen und Begegnungen trugen dazu bei, ein tieferes Verständnis für das soziale Umfeld zu gewinnen und gezielt Fragestellungen zu entwickeln, die sprachlich und thematisch anschlussfähig sind. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen direkt in die Sammlung und erste Formulierung der Leitfragen ein.

Anschliessend wurden die gesammelten Fragen einer ersten Sichtung und sprachlichen Überprüfung unterzogen. Dabei wurde analysiert, ob die Fragen klar formuliert, in leichter Sprache verständlich und offen genug gestaltet waren. Zudem wurde hinterfragt, ob sie die Zielgruppe weder überfordern noch ausschliessen. Nicht geeignete oder redundante Fragen wurden gestrichen oder angepasst. Erste Rückmeldungen aus der Praxis flossen ebenfalls in diesen Selektionsprozess ein.

3.3.2 Sortieren und Subsumieren

Nach der inhaltlichen Prüfung wurden die verbleibenden Fragen nach den drei theoretischen Hauptdimensionen geordnet:

- **Persönliche Entwicklung:** Erfassung der subjektiven Wahrnehmung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten durch die Arbeit in der «bürowärkstatt»
- **Selbstbestimmung:** Erfassung der erlebten Autonomie und Partizipationsmöglichkeiten im beruflichen Alltag
- **Soziales Wohlbefinden:** Erfassung des sozialen Erlebens im Arbeitskontext – insbesondere der sozialen Integration, Zugehörigkeit, Wertschätzung und Beziehungsgestaltung innerhalb der «bürowärkstatt»

Innerhalb dieser Themenblöcke wurden einzelne Fragen logisch gruppiert und ähnliche Inhalte zusammengeführt. Dadurch entstand eine strukturierte Leitfadenarchitektur mit klar erkennbaren Themenbereichen. Ergänzend und in Abbildung 3 zu sehen, wurden Erzählaufforderungen eingebaut, um den Teilnehmenden Raum für persönliche Darstellungen in eigenen Worten zu geben.

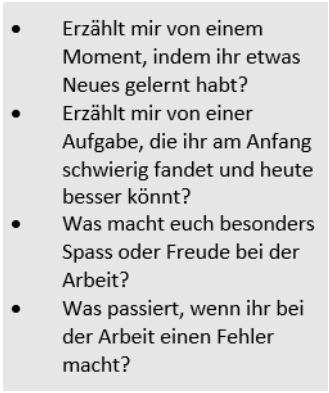


Abbildung 3. Beispiel Erzählaufforderungen aus Leitfaden Dimension «Persönliche Entwicklung»

Wie in Abbildung 4 zu sehen ist, wurden für zurückhaltende Personen zusätzlich Konkrete Fragen formuliert, um einzelne Aspekte zu vertiefen und bei Bedarf als aktivierende Funktion einzusetzen.

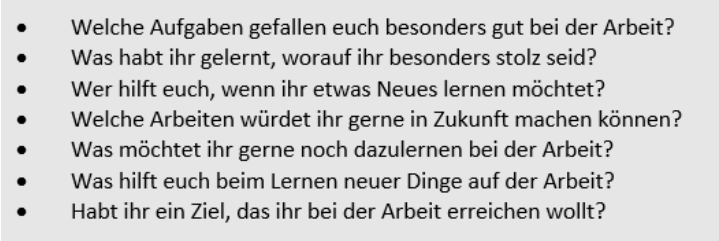


*Abbildung 4***.** Beispiel Konkrete Fragen aus Leitfaden Dimension «Persönliche Entwicklung»

Die sprachliche Überarbeitung nach den Prinzipien der Leichten Sprache erfolgte parallel zur inhaltlichen Sortierung. Dabei wurden nicht nur Wortwahl und Satzstruktur angepasst, sondern auch vereinfachte Begriffserklärung integriert. Ein Bedarf, Begriffe durch Bilder oder Symbole zu ersetzten, war nicht vorhanden, da die Kommunikationsfähigkeiten der Teilnehmenden auf einem hohen Niveau lagen.

3.3.3 Finalisierung und Testphase

Im letzten Schritt wurden thematisch ähnliche Fragen zusammengeführt und überarbeitet, um den Leitfaden zu straffen und inhaltliche Redundanzen zu vermeiden. Abbildung 5 zeigt, wie ergänzend für jede Dimension eine Checkliste im Leitfaden erstellt wurde, die als Gesprächsanker diente, Orientierung im Interview bot und dabei half zu prüfen, ob alle relevanten Themen angesprochen wurden.

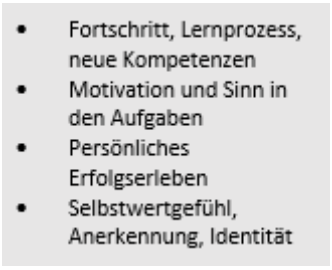


Abbildung 5. Beispiel «Check - Wurde das erwähnt?» aus Leitfaden Dimension «Persönliche Entwicklung»

Zudem wurden Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen in den Leitfaden integriert, um bei nachlassendem Redefluss oder ausbleibenden Antworten gezielt nachhaken zu können, wie es im Beispiel aus Abbildung 6 veranschaulicht wurde.

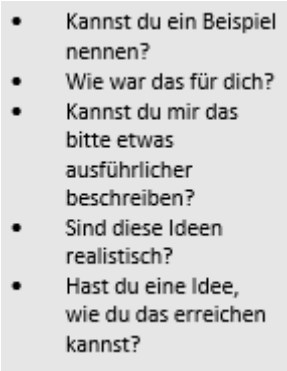


Abbildung 6. Beispiel Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen aus Leitfaden Dimension «Persönliche Entwicklung»

Der überarbeitete Leitfaden wurde anschliessend in einer Testphase gemeinsam mit einer Fachperson aus der Stiftung Rodtegg erprobt. Dabei wurden Verständlichkeit, Anschlussfähigkeit sowie die Relevanz der Fragen evaluiert. Auf Basis dieser Rückmeldungen wurden kleinere sprachliche und inhaltliche Anpassungen vorgenommen.

Die Anwendung des SPSS-Prinzips ermöglichte einen theoriebasierten, systematischen und praxisnahen Aufbau des Leitfadens. Die Einbettung von Leichter Sprache stellte sicher, dass alle Teilnehmenden ungeachtet ihrer kognitiven Vorrausetzungen zur Beantwortung befähigt waren. Der finale Leitfaden (siehe Anhang B) bietet damit eine konsistente Grundlage zur qualitativen Erhebung der drei zentralen LQ-Dimensionen im Kontext der neuen Vision der Stiftung Rodtegg.

3.4 Durchführung der Fokusgruppen

Die Fokusgruppeninterviews wurden sorgfältig geplant und in den Räumlichkeiten der Stiftung Rodtegg durchgeführt. Die Gespräche fanden in einem internen und von der Rodtegg zur Verfügung gestellten Raum statt, der eine ruhige Atmosphäre und ausreichend Platz für die Teilnehmenden bot. Zur visuellen Unterstützung wurde die Vision der Stiftung «Ein gutes Leben für alle» auf einem Plakat im Raum sichtbar dargestellt. Zusätzlich wurde im Vorfeld einfache Sprechregeln eingeführt und gut sichtbar aufgehängt, um einen respektvollen und geordneten Gesprächsverlauf zu fördern. Die Regeln lauteten: «Nur eine Person spricht», «Alle dürfen ausreden», «Du musst nichts sagen, wenn du nicht willst», und «Wir sind freundlich zueinander».

Alle Teilnehmenden wurden persönlich begrüsst und erhielten ein individuell vorbereitetes Namensschild. Ziel war es, eine wertschätzende Atmosphäre zu schaffen und die persönliche Anrede während des Gesprächs zu ermöglichen. Vor Beginn der Gespräche wurde eine kurze Einführung durchgeführt, in der das Ziel der Studie erläutert, der Ablauf der Fokusgruppe erklärt sowie auf die Rechte und Rahmenbedingungen der Teilnahme hingewiesen wurde. Eine vorbereitete Checkliste diente dabei zur Sicherstellung, dass alle relevanten Informationen adressiert wurden. Dazu gehörten unter anderem:

- Begrüssung der Teilnehmenden
- Dank für die Teilnahme
- Erklärung zum Ablauf der Fokusgruppen
- Hinweis auf Tonaufnahme und Einholung der Einwilligung
- Erklärung zur anonymisierten Auswertung
- Hinweis: Alle dürfen freisprechen, alles ist freiwillig
- Hinweis: sich gegenseitig ausreden lassen

Die Aufzeichnung der Gespräche erfolgte mit einem professionellen Audiorekorder. Um die technische Funktionstüchtigkeit zu gewährleisten, wurde vor Beginn jeder Fokusgruppe ein kurzer Soundcheck durchgeführt. Zusätzlich wurde parallel eine Backup-Aufnahme mit einem Smartphone erstellt, um im Falle technischer Probleme eine doppelte Absicherung der Gesprächsdaten zu haben. Erst nach der ausdrücklichen Zustimmung aller Teilnehmenden wurden die Aufnahmen gestartet. Damit wurde sichergestellt, dass alle datenschutzrechtlichen Anforderungen eingehalten wurden.

Während der Gespräche wurde dem Leitfaden gefolgt, wobei den Teilnehmenden ausreichend Raum für eigenen Erfahrungen und offen Antworten gelassen wurde. Falls nötig, griff der Interviewer auf vorbereitete Steuerungsfragen zurück, um bestimmte Themen zu vertiefen oder bei nachlassenden Gesprächsfluss gezielt nachzuhaken.

Zusätzlich beobachtete der die interviewende Person das Gesprächsgeschehen aufmerksam und machte während der Durchführung Notizen zu nonverbalen Reaktionen und Gruppendynamiken. Diese Beobachtungen wurden im Anschluss zur inhaltlichen Einordnung und Kontextualisierung der Aussagen herangezogen. Die Planung und Durchführung der Fokusgruppen ermöglichte eine strukturierte, zugleich aber flexible Gesprächssituation, in der sich die Teilnehmenden sicher und eingebunden fühlen konnten.

3.5 Datenaufbereitung und Transkription

Für die Datenaufbereitung wurde die Transkriptionsregeln nach Kuckartz und Rädiker (2020) angewendet, um eine einheitliche und qualitativ hochwertige Verschriftlichung der Fokusgruppeninterviews sicherzustellen. Die Audioaufnahmen wurden vollständig manuell transkribiert und anschliessend in die Software MAXQDA, ein Programm zur qualitativen und quantitativen Analyse von Text- und Mediendaten, importiert, um eine strukturierte Analyse zu ermöglichen.

Die Transkription erfolgte unmittelbar nach der jeweiligen Durchführung. Dieses Vorgehen hatte den Vorteil, dass ein hohes Mass an inhaltlicher Vertrautheit mit dem Material bereits während des

Verschriftlichungsprozess bestand. Dadurch konnte auf eine besonders präzise und kontextangemessene Transkription geachtet werden. Gleichzeitig förderte die eigenständige Verschriftlichung eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Aussagen der Teilnehmenden und unterstützte die spätere Analyse durch erste thematische Eindrücke und Notizen zu relevanten Inhalten.

Das Transkriptionsverfahren orientierte sich an einem vereinfachten, inhaltsorientierten System. Nonverbale Elemente wie Pausen, Lachen oder bestätigende Reaktionen wurden dokumentiert, sofern sie für die Interpretation der Gesprächssituation relevant erschienen. Alle personenbezogenen Angaben wurden im Sinne des Datenschutzes anonymisiert.

Nach Abschluss der Transkription wurden die Interviewdaten in einer Projektdatei in MAXQDA zusammengeführt. Dadurch entstand eine einheitliche Datengrundlage für die nachfolgende Entwicklung des Kategoriensystems. Die strukturierte Zusammenführung der Transkripte ermöglichte eine systematische Verwaltung und Auswertung aller erhobenen Daten.

3.6 Datenanalyse

Die qualitative Datenanalyse erfolgte in mehreren aufeinander aufbauenden Schritten und orientiert sich methodisch an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2020). Zentrales Ziel war es, auf Grundlage eines theoriebasierten Kategoriensystems strukturierte Einblicke in die Wahrnehmung der LQ im Kontext der neuen Vision der Stiftung Rodtegg zu gewinnen. Da sich die Untersuchung auf theoretischen Modellen stützt, erfolgte die Entwicklung der Kategorien deduktiv sowie induktiv. Die Hauptkategorien orientierten sich direkt an den Schlüsselfaktoren der Modelle und wurden anschliessend mit spezifischen Subkategorien induktiv erweitert, um eine tiefgehende Analyse der Aussagen der Befragten zu ermöglichen.

Neben der klassischen Inhaltsanalyse wurden zur Vertiefung der Analyse zusätzliche Auswertungsschritte in MAXQDA vorgenommen. Dazu zählten ein Kategorienvergleich zwischen den Fokusgruppen, eine gezielte Clusterbildung zur Typisierung von Aussagen sowie die Visualisierung von Kategorien und Beziehungsstrukturen durch Analysehilfen wie dem Code-Matrix-Browser und dem Code-Relation-Browser. Diese ergänzenden Methoden dienten der Identifikation von Mustern und strukturellen Zusammenhängen im Datenmaterial.

3.6.1 Hauptkategorien (Deduktiv)

Das Kategoriensystem wurde deduktiv entlang der theoretischen Grundlagen entwickelt. Ausgangspunkt bildeten die drei Dimensionen des LQ-Modells nach Schalock und Verdugo (2002). Diese Hauptkategorien orientierten sich zudem an den im Interviewleitfaden operationalisierten Themenfeldern, welche durch theoretische Ergänzungen zur Partizipation und der Selbstbestimmungstheorie erweitert wurden:

- **Persönliche Entwicklung:** Diese Kategorie umfasst Äusserungen zu Lernprozessen, Kompetenzaufbau und individuellen Zielen im Arbeitsalltag. Sie beinhaltet Aussagen über neu gelernte Tätigkeiten, Herausforderungen, persönliche Fortschritte, Motivation, berufliche Ambitionen und auch Stolz auf Erreichtes. Ebenso wurden hier Hindernisse und fördernde Faktoren beim Lernen codiert. Die Kategorie analysiert, wie die Teilnehmenden ihre Entwicklungsmöglichkeiten wahrnehmen und gestalten.
- **Selbstbestimmung:** Diese Kategorie erfasst Aussagen der Teilnehmenden zu ihrer erlebten Autonomie und Partizipation im Arbeitskontext. Relevante Aspekte sind Mitbestimmung bei Arbeitsinhalten und Tagestrukturen, Entscheidungsfreiheit, das Einbringen eigener Ideen und das Gefühl, gehört zu werden. Auch Aussagen über Einschränkungen oder Fremdbestimmung fallen hierunter. Die Kategorie dient der Analyse, wie stark die Mitarbeitenden das Gefühl haben, ihren Arbeitsalltag eigenverantwortlich gestalten zu können.
- **Soziales Wohlbefinden:** Diese Kategorie bezieht sich auf das soziale Erleben im Arbeitsumfeld. Dazu zählen Aspekte wie soziale Integration, Beziehungen zu der Kollegschaft, emotionale Sicherheit, gegenseitige Unterstützung und der Umgang mit Konflikten. Auch Rückmeldungen, Wertschätzung und das Gefühl von Zugehörigkeit wurden hier codiert. Ziel ist es, das soziale Klima sowie das Erleben von Gemeinschaft und Akzeptanz sichtbar zu machen.

Im Anschluss an die Festlegung dieser deduktiven Hauptkategorien wurde eine Basiscodierung aller transkribierten Fokusgruppeninterviews durchgeführt. Dabei wurden mithilfe der Software MAXQDA sämtliche relevanten Textstellen systematisch den drei Kategorien zugeordnet. Dieses strukturierte Vorgehen diente der ersten inhaltlichen Ordnung des Datenmaterials und legte die analytische Grundlage für die anschliessende induktive Codierung. Während der Codierung wurden zudem begleitende Memos verfasst, um erste thematische Hinweise und Beobachtungen festzuhalten, die für die spätere Feinanalyse von Bedeutung waren.

3.6.2 Subkategorien (Induktiv)

Nachdem die Basiscodierung abgeschlossen war, begann der Prozess der induktiven Feincodierung zur Entwicklung der Subkategorien und somit zur Vollendung des Kategoriensystems (siehe Anhang C). Ziel dieser Phase war es, innerhalb der bereits definierten Hauptkategorien spezifischere thematische Muster zu identifizieren, die sich aus den Interviewdaten ergaben. Dabei wurde ein hybrides Vorgehen gewählt, das eine Kombination aus KI-gestütztem Kodieren in MAXQDA (AI Coding Beta) und einer detaillierten manuellen Analyse beinhaltete.

Durch dieses methodische Vorgehen beruhte das Kategoriensystem nicht nur auf einer theoretischen Grundlage, sondern konnte auch eng mit den tatsächlichen geäusserten Wahrnehmungen und Erfahrungen der Mitarbeitenden verknüpft werden. Dies ermöglichte eine differenzierte Analyse der Lebensqualitätsdimensionen und eine gezielte Identifikation zentraler Einflüsse und Erlebnisse.

Nachfolgend werden in den Tabellen 2 bis 4 die Subkategorien und ihre Definitionen aufgelistet:

Tabelle 2

Definition Subkategorie «Persönliche Entwicklung»

Subkategorie	**Definition**
Lernprozess und Kompetenzerwerb	Beschreibt Aussagen zu individuellen Lernmöglichkeiten, dem Erwerb neuer Fähigkeiten sowie der fachlichen Weiterentwicklung.
Motivation und Sinnhaftigkeit der Aufgaben	Beschreibt Aussagen zur erlebten Bedeutsamkeit, Abwechslung und persönliche Relevanz der ausgeführten Tätigkeiten sowie zur individuellen Motivation.
Persönliches Erfolgserlebnis und Selbstvertrauen	Beschreibt Aussagen zum Umgang mit Herausforderungen sowie zur Entwicklung von Selbstvertrauen und persönlicher Stärke im Arbeitsalltag.
Anerkennung und Wertschätzung	Beschreibt Aussagen zum konstruktiven Umgang mit Fehlern, der durch unterstützende Rückmeldungen, Verständnis und lernorientierten Begleitung durch Fachpersonen geprägt ist.
Einbindung in Arbeitsabläufe und Projekte	Beschreibt Aussagen zur konkreten Beteiligung von Mitarbeitenden an Arbeitsaufträgen und Projektprozessen sowie zu ihrer funktionalen Integration in alltägliche Arbeitsstrukturen.

Tabelle 3

Definition Subkategorie «Selbstbestimmung»

Subkategorie	**Definition**
Mitbestimmung bei Aufgaben und Tagesstruktur	Beschreibt Aussagen zur aktiven Einflussnahme der Mitarbeitenden auf die Auswahl und Organisation ihrer Tätigkeiten sowie zur Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und Aufgaben flexibel zu gestalten.
Gemeinsame Entscheidungsfindung und Unterstützung	Beschreibt Aussagen zu Entscheidungsprozessen, die in Abstimmung mit Fachpersonen erfolgen, sowie zur begleitenden Unterstützung bei der Umsetzung individueller Vorschläge im Rahmen gemeinsamer Verantwortung.

Wahrgenommene Selbstbestimmung und Autonomie	Beschreibt Aussagen zur individuellen Entscheidungsfreiheit bei der Auswahl und Bearbeitung von Aufgaben sowie zur eigenverantwortlichen Gestaltung des Arbeitsalltags im Rahmen struktureller Gegebenheiten.

Tabelle 4

Definition Subkategorie «Soziales Wohlbefinden»

Subkategorie	**Definition**
Qualität der Beziehung und Zugehörigkeit	Beschreibt Aussagen zur sozialen Einbindung im Team, zur Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen im Arbeitsumfeld sowie zum Erleben von Zugehörigkeit und Rückhalt im Kollegenkreis.
Sicherheit, Vertrauen und Akzeptanz	Beschreibt Aussagen zur Verfügbarkeit unterstützenden Ansprechpersonen, zur Möglichkeit des Rückzugs sowie zum Erleben eines sozialen Klimas, das durch Offenheit, Respekt und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse geprägt ist.
Emotionale Nähe und Rückmeldung	Beschreibt Aussagen zum Umgang mit Hilfsbereitschaft, Abgrenzung und emotionaler Zugänglichkeit sowie zum Bedürfnis nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Nähe, Unterstützung und persönlichem Freiraum.
Soziale Integration und Resonanz	Beschreibt Aussagen zur individuellen Präferenz für Einzel- oder Gruppenarbeit sowie zum sozialen Erleben von Zusammenarbeit, Austausch und Rückmeldung im kollegialen Umfeld.

3.6.3 Erweiterte Auswertungsschritte MAXQDA

Zur vertiefenden Analyse des Datenmaterials wurden über die klassische qualitative Inhaltsanalyse hinaus zusätzliche Funktionen der Analysesoftware MAXQDA eingesetzt. Ziel dieser Erweiterung war es, feinere thematische Strukturen zu identifizieren, Unterschiede zwischen den Fokusgruppen sichtbar zu machen und Beziehungen zwischen den Kategorien aufzuzeigen.

Die Auswertung erfolgte im Sinne einer themenorientierten Analyse nach Kuckartz und Rädiker (2020), bei der die kodierten Daten aus einer Querschnittsperspektive betrachtet wurden. In diesem Schema wird auf wiederkehrende Aussagen, Muster und thematische Schwerpunkte geachtet, die sich über mehrere Interviews hinweg zeigen. Die Methode unterstützt die systematische Erfassung übergreifender Inhalte und zentrale Einflussfaktoren innerhalb der erhobenen Daten.

Ein erster Schritt bestand in einem Kategorienvergleich zwischen den beiden Fokusgruppen, um gruppenspezifische Schwerpunkte und Unterschiede in der thematischen Gewichtung zu erkennen. Dabei wurde analysiert, wie häufig einzelne Codes in den jeweiligen Gruppen (Rodtegg_STE058 und

Rodtegg_STE059) auftraten und welche inhaltlichen Nuancen sich daraus ableiten liessen, wie in der folgenden Abbildung 7 zu sehen ist.

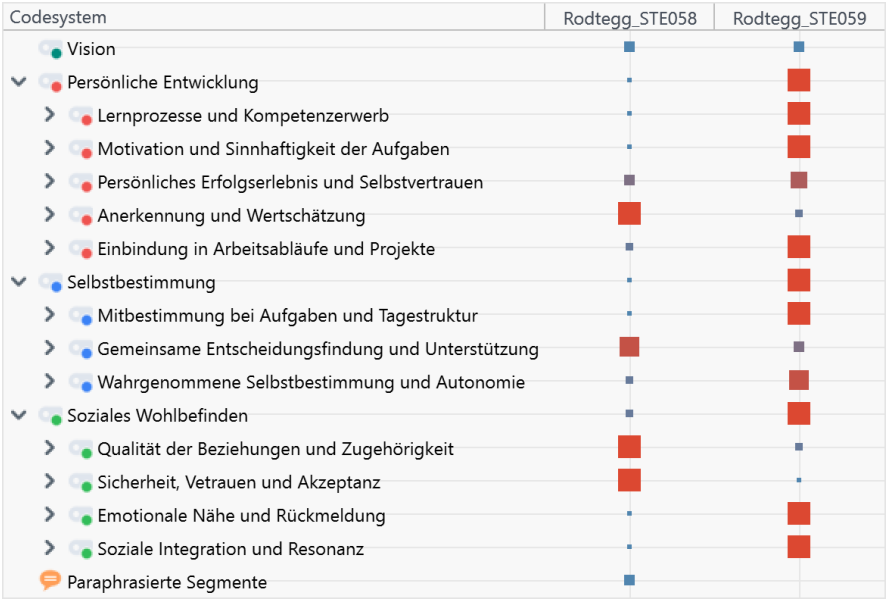


Abbildung 7. Code-Matrix Browser Vergleich der Kategorien zwischen Fokusgruppe STE058 und STE059

Als ein weitere Analysemittel wurde eine visuelle Clusterbildung erarbeitet, welche in Abbildung 8 dargestellt wurde. Hierbei wurden thematisch ähnliche Code Segmente gebündelt, um verschiedene Ausdrucksformen innerhalb einer Subkategorie typisierend zu erfassen. Diese Vorgehensweise diente der Strukturierung wiederkehrender Muster im Datenmaterial und unterstützte die Ausarbeitung feiner Differenzierungen.

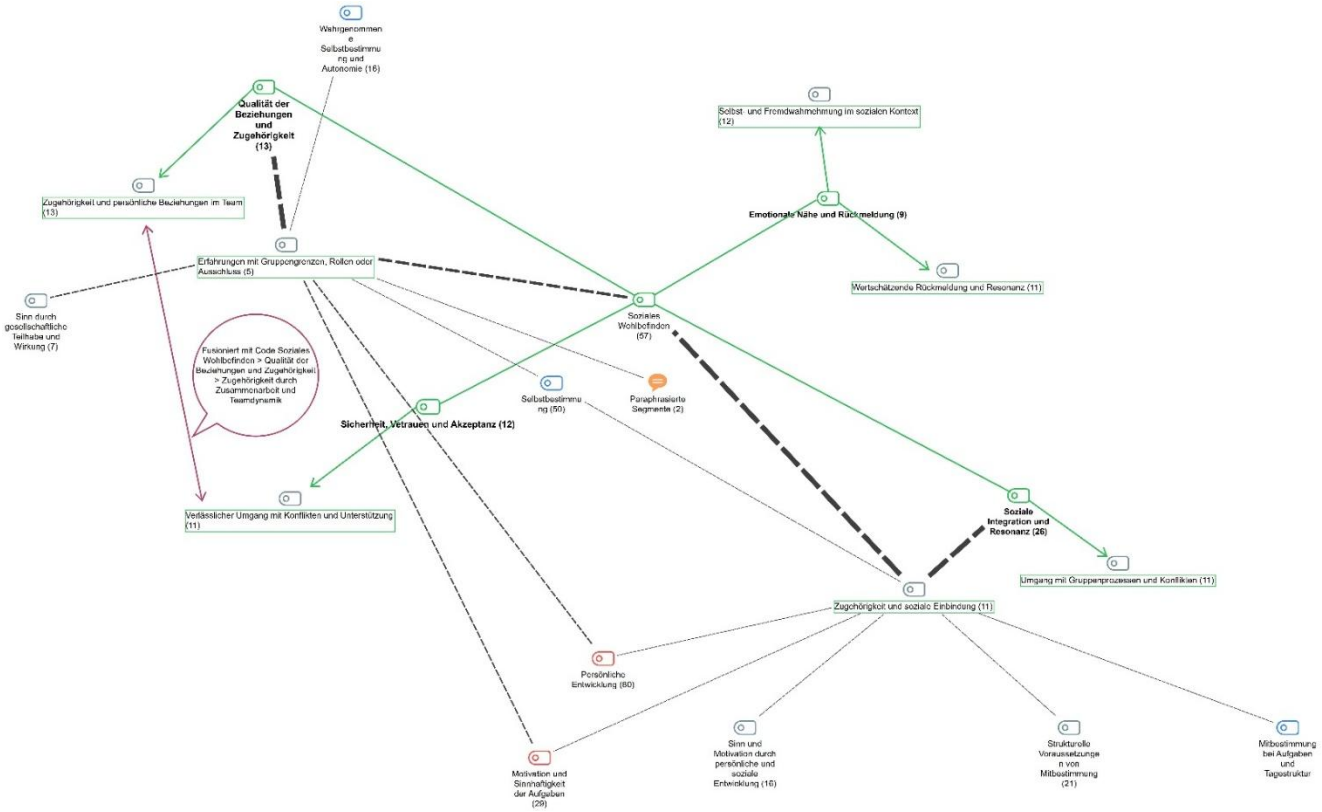


Abbildung 8. MAXMaps Beispiele Hauptkategorie Soziales Wohlbefinden

Zur Untersuchung inhaltlicher Verbindungen zischen Kategorien wurde abschliessend der Code-Relation-Browser verwendet, wie man in Abbildung 9 sehen kann. Dieses Instrument ermöglicht die Visualisierung von Beziehungen zwischen verschiedenen Codes und zeigt durch die Häufigkeit (Zahlen in den Feldern) und die Farbe (Blau oder Rot) auf, welche Themenfelder häufig gemeinsam in den Aussagen auftauchen.

Codesystem	Lernpro...	Motiv...	Persö...	Anerk...	Einbin...	Mitbe...	Geme...	Wahr...	Qualit...	Sicher...	Emoti...	Sozial...
Persönliche Entwicklung	62	64	50	17	36	12	11	14	6	2	2	12
Selbstbestimmung	11	19	6	4	10	42	35	36	5	2	2	9
Soziales Wohlbefinden	2	8	6	4	5	6	2	8	26	28	19	58

Abbildung 9. Beispiel Code-Relation-Browser der Hauptkategorien im Vergleich mit Subkategorien

Durch den gezielten Einsatz der Analysewerkzeuge konnte die qualitative Auswertung über das eine Kodieren hinaus vertieft werden. Die Kombination von themenorientierter Analyse, Kategorienvergleich, Clusterbildung und Visualisierung lieferte zusätzliche Einsichten in die Struktur des Datenmaterials und unterstützte eine theoriegeleitete sowie zugleich empirisch fundierte Ergebnisinterpretation.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die zentralen Erkenntnisse aus den Fokusgruppengesprächen mit den Mitarbeitenden der «bürowärkstatt» und der BFL vorgestellt. Die Struktur orientiert sich am entwickelten Kategoriensystem (siehe Anhang C), das auf den theoretischen Dimensionen basiert. Eingeleitet wird das Kapitel mit den ersten Eindrücken der neuen Vision. Die Ergebnisse werden deskriptiv wiedergegeben und durch ausgewählte Zitate aus den Transkripten veranschaulicht. Eine vertiefte inhaltliche Interpretation und theoretische Reflexion folgen im anschliessenden Diskussionsteil.

4.1 Erste Eindrücke der Vision durch die Mitarbeitenden

Die Reaktionen der Teilnehmenden auf die neue Vision fielen unterschiedlich aus. Einige beschrieben, dass sie den Veränderungsprozess grundsätzlich positiv wahrnehmen und mit Offenheit begegnen. Eine Person äussert beispielsweise: «*Ich freue mich sowieso über die Pläne von der Rodtegg. Dass man mal was von aussen versucht zu wirken. Ein bisschen neues Zeug ausprobiert. Da bin ich voll dabei (…) Und das ist für mich, äh, noch willkommen, ja*.» (S04/58, Pos. 19)

Demgegenüber berichteten andere von Irritation oder Überforderung im ersten Kontakt mit der Vision. Eine befragte Person erklärte dazu: «*Also mir hat es gerade abgelöscht (…) Es hat aber auch damit zu tun gehabt, wie es mir damals selbst gegangen ist*.» (S00/58, Pos. 5-17). Auch das Verständnis des Begriffs selbst war nicht bei allen Teilnehmenden gegeben. Eine Person sagte dazu: «*Ich habe mir nichts darunter vorstellen können. (…) Ich habe mir ganz etwas anderes vorgestellt, also auch für das Interview. Ich bin jetzt völlig überrascht, dass es so ist.*» (S06/59, Pos. 6-8)

Insgesamt zeigt sich, dass die neuen Inhalte unterschiedlich aufgenommen wurden. Während einzelne Teilnehmende Interesse und Neugier signalisierten, beschrieben andere Schwierigkeiten, einen direkten Bezug zur eigenen Arbeit herzustellen oder den Inhalt der Vision zu erfassen. Die Äusserungen spiegeln eine Bandbreite an Eindrücke, die von motivierter Offenheit bis zu Unsicherheit und Verständnisproblemen reicht.

4.2 Dimension Persönliche Entwicklung

Die Aussagen der Teilnehmenden machen deutlich, dass persönliche Entwicklung ein zentraler Bestandteil des Arbeitsalltags in der Stiftung Rodtegg ist. Diese Entwicklung vollzieht sich eingebettet in soziale, strukturelle und inhaltliche Kontexte. Besonders häufig wurden die Subkategorien «Lernprozesse und Kompetenzerwerb» sowie «Motivation und Sinnhaftigkeit der Aufgaben» kodiert, was auch in den Code-Trends der Fokusgruppen, insbesondere in Rodtegg_STE59, sichtbar wird. Die Entwicklung der Codierungsverläufe lässt sich in Abbildung 10 nachvollziehen. Sie zeigt die Zunahme

dieser Aspekte im Zeitverlauf der Fokusgruppen und stützt die Aussage zur Relevanz für die persönliche Entwicklung.

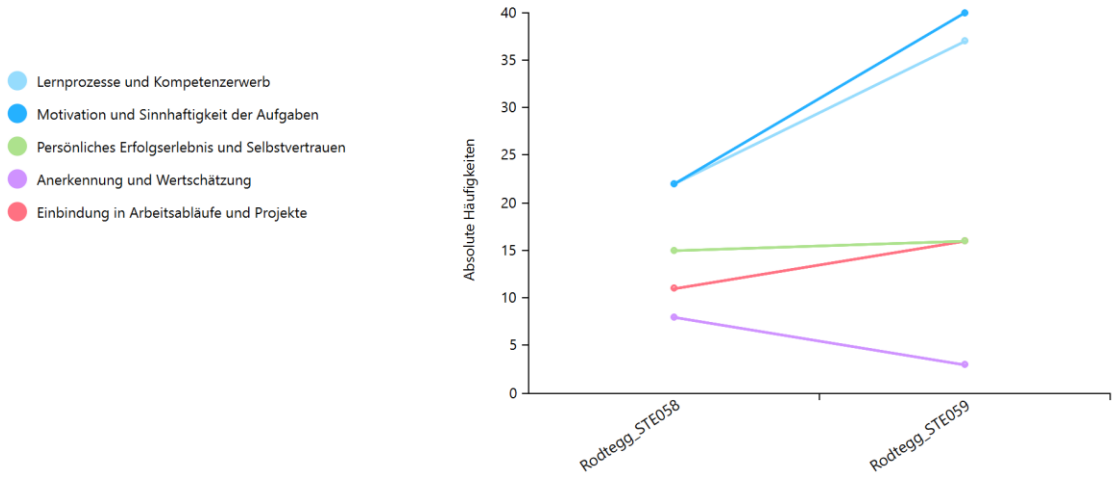


Abbildung 10. Code-Trends Dimension Persönliche Entwicklung

Die Lernprozesse vollziehen sich vor allem durch das Übernehmen neuer Aufgaben, das Erleben von Verantwortung sowie durch die Möglichkeit, Fehler als Teil des Entwicklungsprozesses zu verstehen. Dabei schilderten Teilnehmende eine zunehmende selbstständige Arbeitsweise und das Vertrauen, eigene Lösungen entwickeln zu dürfen: *«Wenn mal etwas passiert, dann schaut man das an und bereinigt das Miteinander»* (S04/58, Pos. 67-68). Dieses Lernverständnis als dialogischer Prozess zeigt sich auch in der Offenheit, Neues zu wagen und über sich hinauszuwachsen. Unterstützt wird dies durch ein Umfeld, in dem Fehlertoleranz gelebt wird.

Ein besonders bedeutsamer Lernort ist der externe Einsatz im Netzwerk Neubad, ein Kultur- und Atelierhaus in Luzern, welches in Kooperation mit der Stiftung Rodtegg geschützte Arbeitsplätze anbietet. Die dort gesammelten Erfahrungen ermöglichten eine Erweiterung des beruflichen Horizonts, sowohl fachlich als auch sozial. Diese Einsätze werden nicht nur als lehrreich, sondern auch als identitätsstiftend empfunden. Die Vielfalt der Aufgaben sowie der Perspektivenwechsel durch neue Umfelder wirken dabei motivierend und stärken das Selbstvertrauen. In diesem Zusammenhang wurde häufig die Aussage zitiert*: «Ich denke man lernt immer wieder etwas Neues (…) Ich merke das in letzter Zeit, dass ich immer wieder etwas Neues mache»* (S03/59, Pos. 15).

Auch die Subkategorie «Persönliches Erfolgserlebnis und Selbstvertrauen» war in den Daten prominent vertreten. Viele Teilnehmende formulierten rückblickend klare Entwicklungsschritte. Es wurde deutlich, dass Erfolgserlebnisse nicht nur das Selbstwertgefühl stärken, sondern auch zur Übernahme neuer Verantwortlichkeiten führten. Eine befragte Person formulierte: *«Ich konnte natürlich in den letzten 20 Jahren viel Neues nehmen dürfen. (..) Aber vor allem durch das Projekt*

«Vereinbar», wo ich daran beteiligt bin, immer mehr Eigenverantwortung übernehmen können. Und das stärkt natürlich das Selbstvertrauen schon sehr.» (S04/58, Pos. 30)

Demgegenüber wurde «Anerkennung und Wertschätzung» seltener kodiert, was auf eine mögliche Unsichtbarkeit positiver Rückmeldungen hinweist. Zwar wurde Lob und Wertschätzung erwähnt, jedoch oft beiläufig oder als Ausnahmefall. Ein Beispiel hierfür ist die Aussage: *«Es wird weiterverfolgt. Also, es wird aber auch mal vergessen. (…) Ich finde, man darf öfter mal was sagen untereinander oder die Fachpersonen, dass man gut reagiert hat oder etwas gut gemacht hat»* (S05/59, Pos 87). Dies lässt vermuten, dass Anerkennung als implizit vorausgesetzt wird oder in der Kommunikation nicht ausreichend sichtbar gemacht wird. Die persönliche Entwicklung ist somit nicht nur Ergebnis individueller Lernprozesse, sondern mit strukturellen Bedingungen und sozialer Anerkennung verknüpft. Ihre enge Verbindung zu den Dimensionen «Selbstbestimmung» und «sozialen Wohlbefinden» verweist auf deren integrative Bedeutung. Abbildung 11 zeigt, wie stark die Subkategorien untereinander codiert wurden, insbesondere zwischen Lernprozess und persönlichen Erfolgserlebnissen, was die im Text beschriebene enge Verstärkung der Inhalte visuell unterstreicht.

Codesystem	Lernp…	Motiv…	Persö…	Anerk…	Einbin…	SUMME
Lernprozesse und Kompetenzerwerb		7	23	2	7	39
Motivation und Sinnhaftigkeit der Aufgaben	7		4	2	18	31
Persönliches Erfolgserlebnis und Selbstvertrauen	23	4		11	4	42
Anerkennung und Wertschätzung	2	2	11		2	17
Einbindung in Arbeitsabläufe und Projekte	7	18	4	2		31
SUMME	39	31	42	17	31	160

Abbildung 11. Code Relation Browser Persönliche Entwicklung

Kritisch diskutiert wurde die sprachliche Unterscheidung zwischen «betreuten» und «nicht-betreuten» Mitarbeitenden. Diese Differenzierung wurde mehrfach als stigmatisierend wahrgenommen und steht der Idee gleichwertiger Entwicklungsmöglichkeiten entgegen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass persönliche Entwicklung in der Rodtegg sowohl individuell als auch kollektiv verankert ist. Sie entfaltet sich dort besonders wirkungsvoll, wo Verantwortung, Fehlertoleranz, Anerkennung und vielfältige Lernanlässe ineinandergreifen.

4.3 Dimension Selbstbestimmung

Selbstbestimmung wird von vielen Mitarbeitenden als wesentlicher Bestandteil ihres beruflichen Alltags beschrieben. Besonders häufig wurde über die Möglichkeit berichtet, Aufgaben frei zu wählen und den Tagesablauf aktiv mitzugestalten: *«Ich bin im Wählen meines Auftrages frei, ich muss nichts machen, was ich nicht will»* (S02/58, Pos. 77). Die nachfolgende Abbildung 12 verdeutlicht, dass Mitbestimmung bei Aufgaben auch in beiden Fokusgruppen eine konstant wichtige Rolle einnimmt,

dies unterstützt die textliche Betonung auf die Bedeutung der Partizipation.

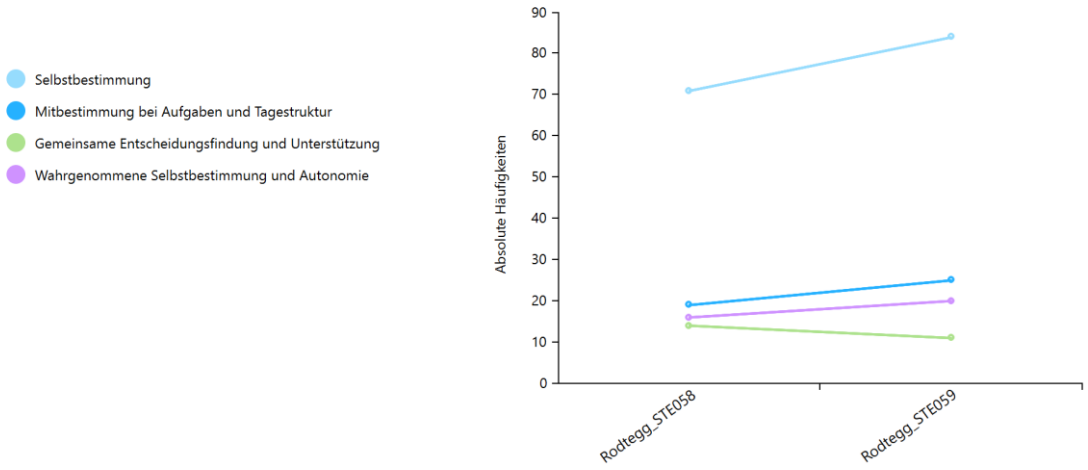


Abbildung 12. Code-Trends Dimension Selbstbestimmung

Auch die spontane Übernahme von Aufgaben, zum Beispiel bei Ausfällen, wurde als Ausdruck von Eigeninitiative geschildert: *«Ich bin auch so spontan, wo es mich gerade braucht»* (S01/58, Pos. 31). Die Wahrnehmung von Selbstbestimmung wurde durch strukturelle Rahmenbedingungen sowohl unterstützt als auch begrenzt. Einige Mitarbeitende beschrieben, dass Ideen eingebracht und mit Fachpersonen gemeinsam Entscheidungen getroffen würden. Andere berichteten von Unsicherheiten, insbesondere im Umgang mit dem Wort «Nein»: *«Ich kann nicht Nein sagen. (..) Dann sage ich, ja gerne, (..) aber ich kann nicht Nein sagen»* (S02/59, Pos. 101). Diese Zurückhaltung verweist auf institutionelle und individuelle Hürden im Entscheidungsprozess. Wie Abbildung 13 zeigt, bestehen Codierungsüberlappungen vor allem zwischen Mitbestimmung, Entscheidungsunterstützung und wahrgenommener Autonomie. Dies hilft, das Spannungsfeld zwischen individueller Freiheit und struktureller Begrenzung besser zu erfassen.

Codesystem	Mitbe...	Geme...	Wahr...	SUM...
Mitbestimmung bei Aufgaben und Tagestruktur		8	6	14
Gemeinsame Entscheidungsfindung und Unterstützung	8		2	10
Wahrgenommene Selbstbestimmung und Autonomie	6	2		8
SUMME	14	10	8	32

Abbildung 13. Code Relation Browser Selbstbestimmung

Die Subkategorie «Gemeinsame Entscheidungsfindung und Unterstützung» wurde vergleichsweise selten kodiert. Dennoch zeugen die entsprechenden Aussagen von wertschätzender Zusammenarbeit und der Möglichkeit, eigene Ideen in einem begleiteten Rahmen umzusetzen.

Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität zeigte sich insbesondere in Situationen, in denen strukturelle Vorgaben individuelle Entscheidungen überlagerten. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Selbstbestimmung eng mit Selbstwirksamkeit, Motivation und Vertrauen verknüpft ist. Eine Person brachte das auf den Punkt: *«Ich darf selbst entscheiden, was ich im Mail an Kunden schreibe. (…) Also, da bist du offen, mega frei»* (S02/58, Pos. 92-94).

Mehrere Teilnehmende thematisierten auch hier wieder kritisch sprachliche Unterscheidungen: *«Ja, aber mehrheitlich stört es mich einfach, manchmal ist es „grusig", eben die Unterscheidung zwischen betreuten Mitarbeiter und Mitarbeitern, also muss ich mich fragen, was hinkt denn da noch so hinterher?»* (S00/58, Pos. 118). Diese Aussagen verweisen darauf, dass Selbstbestimmung nicht nur eine Frage individueller Kompetenz ist, sondern auch im engen Zusammenhang mit institutionellen Haltungen und sprachlicher Repräsentationen gesehen werden kann.

4.4 Dimension Soziales Wohlbefinden

Das soziale Wohlbefinden wurde von den Teilnehmenden überwiegend als positiv erlebt. Besonders häufig thematisiert wurden gegenseitige Unterstützung, Vertrauen und das Gefühl von Zugehörigkeit. Die Zusammenarbeit wurde als förderlich erlebt: *Wenn du einen Auftrag zusammen machen kannst (…) dann ist es ein guter Tag, ja. (…)* (S00/59, Pos. 123). Wie in Abbildung 14 dargestellt, wurden insbesondere soziale Integration, Vertrauen und Zugehörigkeit häufig codiert. Dies stützt die beschriebene Relevanz sozialer Einbindung.

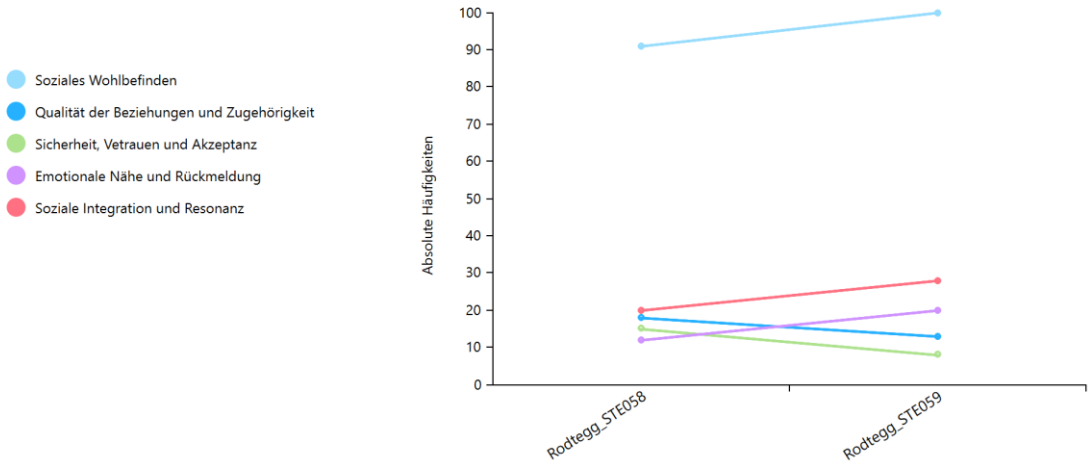


Abbildung 14. Code-Trends Dimension Soziales Wohlbefinden

Die Unterstützung durch Kollegen, Kolleginnen und Fachpersonen ist für viele zentral. Es wurde beschrieben, dass sich die Mitarbeitenden gegenseitig unterstützen, insbesondere in herausfordernden Situationen. Auch in Konfliktsituationen wurde ein konstruktiver Umgang beschrieben: *«Also, ja. Dann können wir zu den Bezugspersonen gehen und sagen, wir haben einen*

Konflikt und dann nehmen diese sich dem Problem an» (S06/59, Pos. 149). Dies verweist auf eine gelebte Konfliktkompetenz und strukturelle Unterstützung.

Gleichzeitig wurden Unterschiede in der sozialen Teilhabe sichtbar. Eine Befragte äusserten das Bedürfnis nach Rückzug oder bevorzugten zeitweise das Alleinsein: *«Aber es gibt auch Tage, wo sagen muss, du, jetzt will ich allein sein»* (S06/59, Pos. 181). Dies deutet auf eine differenzierte Qualität sozialer Beziehungen, bei der Freiwilligkeit und Individualität im Vordergrund stehen.

Weniger häufig wurden Subkategorien «Emotionale Nähe und Rückmeldung» sowie «Wertschätzenden Rückmeldung und Resonanz» kodiert. Dennoch deuten einzelne Aussagen auf deren Bedeutung hin, etwa in Form gemeinsamer Freizeitgestaltung oder persönlicher oder gegenseitiger Anerkennung der Mitarbeitenden, die in den Fokusgruppen immer wieder zum Ausdruck kam: *«Ich denke auch, ich bin froh, dass ich das Team habe, logisch, im Rücken, ein Stückweit. (..) Ich kann schon auch allein arbeiten. Aber ich bin jetzt eher ein Typ, der mit der Gruppe arbeitet»* (S00/59, Pos. 182).

In allen drei untersuchten Dimensionen wurde ein wiederkehrendes Thema deutlich. Die Sprachliche und strukturelle Unterscheidung zwischen «betreuten» und anderen Mitarbeitenden. Diese Differenzierung wurde nicht nur in Bezug auf die Selbstbestimmung oder die persönliche Entwicklung, sondern auch im Kontext des sozialen Miteinander als problematisch wahrgenommen. Es vermittelt ein Gefühl der Abgrenzung und kann das Zugehörigkeitserleben sowie die aktive Teilhabe negativ beeinflussen. Die Aussagen lassen erkennen, welchen Einfluss solche Begriffe auf das Selbstverständnis und das soziale Wohlbefinden der betroffenen Personen haben können.

Ein weiterer kritischer Punkt, der in der Analyse sichtbar wurde, betrifft das Erleben von Unsicherheit in sozialen Gruppensituationen. Einzelne Teilnehmende schilderten, dass sich in grösseren Runden oder bei interdisziplinären Zusammenkünften weniger wohl fühlten oder Hemmungen hatten, sich aktiv einzubringen. Diese Zurückhaltung blieb meist unausgesprochen, wurde aber durch nonverbale Beobachtungen oder beiläufige Bemerkungen spürbar. In der Kodierung zeigt sich, dass das soziale Wohlbefinden nicht nur ausschliesslich durch vorhandene Strukturen gesichert ist, sondern stark vom subjektiven Erleben sozialer Sicherheit abhängt.

Insgesamt wurde ersichtlich, dass das soziale Miteinander in der «bürowärkstatt» und der BFL durch kollegiale Unterstützung, klare Strukturen und Konfliktlösung und Bewusstsein für sprachliche Sensibilität getragen wird. Es bildet damit eine wichtige Grundlage für persönliche Entwicklung und selbstbestimmtes Handeln. Abbildung 15 veranschaulicht die enge Codierungsverbindung zwischen Vertrauen, Nähe und sozialer Resonanz, was deren integrative Wirkung im Alltag visuell deutlich

macht.

Codesystem	Qualit...	Sicher...	Emoti...	Sozial...	SUM...
Qualität der Beziehungen und Zugehörigkeit		3		6	9
Sicherheit, Vetrauen und Akzeptanz	3			8	11
Emotionale Nähe und Rückmeldung				2	2
Soziale Integration und Resonanz	6	8	2		16
SUMME	9	11	2	16	38

Abbildung 15. Code Relation Browser Soziales Wohlbefinden

5. Diskussion

5.1 Diskussion und Reflexion der Modelle

Die in dieser Arbeit angewendeten theoretischen Bezugsrahmen wurden gewählt, um die LQ von Menschen mit Beeinträchtigung innerhalb geschützter Arbeitsstrukturen aus unterschiedlichen Perspektiven nachvollziehbar zu machen. Aus der heutigen Perspektive ist es jedoch erforderlich, zu reflektieren, inwiefern diese Modelle der Komplexität und Individualität der untersuchten Lebensrealitäten gerecht werden können. Der multidimensionale Ansatz zu LQ liefert eine umfassende Orientierung, birgt jedoch die Gefahr, durch seine Breite an analytischer Schärfe zu verlieren. Obwohl ein systematisch gegliedertes Raster zur Kategorisierung von Lebensaspekten geboten wird, bleibt fraglich, ob dieses Raster in seiner Struktur die tatsächliche Lebenswirklichkeit der Betroffenen adäquat abbildet. Gerade in Kontexten mit eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten stellt sich die Frage, ob alle Dimensionen in ihrer Gänze erfassbar sind. Zudem ist zu prüfen, ob deren Gewichtung aus Perspektive der Betroffenen tatsächlich als gleichwertig einzustufen ist. Untersuchungen wie die von Claes, Van Hove, Vandevelde, Van Loon und Schalock (2012) belegen, dass spezifische Lebensqualitätsindikatoren in stärkerem Masse durch Umweltbedingungen als durch persönliche Präferenzen determiniert werden. Diese Erkenntnis ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Darüber hinaus wird ersichtlich, dass theoretische Konzepte, die auf universellen Bedürfnissen basieren, wie es bei der Selbstbestimmungstheorie der Fall ist, eine gewisse Abstraktionsebene voraussetzen. In der konkreten institutionellen Praxis ist dies jedoch nur schwer umsetzbar. Das Spannungsfeld zwischen individuellen Autonomiebestrebungen und strukturell notwendigen Routinen kann aus theoretischer Perspektive kaum aufgelöst werden. Obgleich das Modell zentrale psychologische Grundbedürfnisse benennt, bleibt die Frage nach der konkreten Förderung dieser Bedürfnisse in hochstrukturierten Arbeitssettings offen. Es besteht das Risiko, in eine funktionalistische Anwendung zu verfallen. Die Praxis zeigt, dass nicht jede Handlung, die theoretisch als autonomieunterstützend gilt, von den betroffenen Personen auch als solche wahrgenommen wird. Diese Diskrepanz kann als Indikator für eine potenzielle Überschätzung der universellen Gültigkeit der postulierten Bedürfnisse interpretiert werden. In diesem Zusammenhang weisen Wehmeyer und Garner (2003) darauf hin, dass die Wahrnehmung von Selbstbestimmung bei Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung stark durch externe Erwartungen und institutionelle Rahmenbedingungen geprägt ist.

Das Konzept der Partizipation nimmt in der vorliegenden Reflexion eine besondere Stellung ein. Es fungiert nicht nur als theoretischer Begriff, sondern auch als methodisches Leitprinzip. Die Realisierung von Partizipation ist jedoch mit hohen Anforderungen an das methodische Vorgehen

und die institutionellen Rahmenbedingungen verbunden. Obwohl dialogische Formate wie die Fokusgruppen Anwendung finden, bleibt die tatsächliche Einflussnahme der befragten Personen auf Forschungsschwerpunkte und Interpretationen häufig begrenzt. Die Reflexion der theoretischen Basis offenbart, dass die Partizipation im wissenschaftlichen Diskurs oftmals idealisiert wird. In der konkreten Umsetzung ist sie jedoch stets an kommunikative, strukturelle und personelle Voraussetzungen gebunden. Bigby und Beadle-Brown (2016) weisend darauf hin, dass die Wirkung partizipativer Ansätze in unterstützenden Wohn- oder Arbeitskontexten massgeblich von den Haltungen und Kompetenzen der Führungskräfte oder Fachpersonen abhängt. Der Anspruch auf gleichberechtigte Mitgestaltung steht somit in einem gewissen Widerspruch, zu realen Machtasymmetrien. Partizipation ist demnach nicht nur als Ziel, sondern als Prozess zu verstehen, der kontinuierlich ausgehandelt und überprüft werden muss.

Die Kombination der drei theoretischen Ansätze resultiert in einem integrativen Bezugsrahmen, der sowohl individuelle Perspektiven als auch strukturelle Bedingungen zu erfassen versucht. Diese Verbindung ist als Stärke zu werten, da sie der Vielsichtigkeit des Untersuchungsfeldes Rechnung trägt. Eine retrospektive Analyse offenbart eine gewisse konzeptionelle Unschärfe im Übergang zwischen psychologischen, soziologischen und sozialpolitischen Erklärungsebenen. Die Modelle bedienen jeweils unterschiedliche theoretische Traditionen, deren Anschlussfähigkeit im konkreten Anwendungsfall begrenzt sein kann. Eine klare theoretische Hierarchie oder Priorisierung fehlt, wodurch die Gefahr einer additiven und nicht ausreichend integrierten Anwendung besteht. Diese Unschärfe erschwert die analytische Trennschärfe und kann zu Redundanzen oder Überlagerungen führen, insbesondere wenn zentrale Konzepte wie Selbstbestimmung oder soziale Integration mehrfach, jedoch aus unterschiedlichen Blickwinkeln eingeführt werden.

Die Retrospektive auf die implementierten Modelle verdeutlicht zudem die Problematik der Kompatibilität mit potenziellen, praktischen Modifikationen der Organisationsstruktur. Obgleich sie zur Analyse und zum Verständnis bestehender Strukturen wertvolle Impulse liefern, bleiben Aussagen zu konkreten Veränderungspfaden oft vage. Damit die theoretischen Begriffe in organisationales Handeln übersetzt werden können, ist eine zusätzliche Reflexionsebene erforderlich. Diese Ebene muss sich explizit mit Handlungsmöglichkeiten, Ressourcenverteilung und institutionellen Dynamiken auseinandersetzen. Beyer et al. (2010) weisen in ihrer vergleichenden Untersuchung verschiedener Arbeitskonzepte für Menschen mit Beeinträchtigung darauf hin, dass die Qualität von Arbeitserfahrungen weniger vom theoretischen Konzept als vielmehr von der konkreten Ausgestaltung der Unterstützung und der Qualität der Begleitung abhängt. Für die praktische Umsetzung in sozialen Organisationen ist es von entscheidender Bedeutung, dass theoretische Modelle nicht nur beschreibend, sondern auch handlungsableitend funktionieren. Hier manifestiert sich eine Diskrepanz zwischen theoretischen Überlegungen und praktischer

Umsetzbarkeit, die durch eine verstärkte Einbindung in praxisnahe Modelle oder die Entwicklung spezifischer partizipativer Implementierungsstrategien zu adressieren ist.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die gewählten theoretischen Modelle in ihrer Kombination ein vielsichtiges und grundsätzlich geeignetes Analyseinstrument darstellen. Herausforderungen bestehen jedoch in der praktischen Anwendung, der konzeptionellen Kohärenz und der Anschlussfähigkeit an die erfahrungsbasierte Lebenswelt von Menschen mit Beeinträchtigung. Die Reflexion dieser theoretischen Zugänge ermöglicht eine differenzierte Sichtweise auf die strukturellen, institutionellen und subjektiven Bedingungen von LQ im Kontext geschützter Arbeitsstrukturen und legt zugleich das Fundament für eine kritisch fundierte Interpretation der Ergebnisse aus der Inhaltsanalyse im folgenden Kapitel.

5.2 Diskussion und Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der qualitativen Analyse liefern ein vielsichtiges Bild darüber, wie Mitarbeitende die Dimensionen persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung und soziales Wohlbefinden im Arbeitsalltag erleben. Dabei wird deutlich, dass diese drei Dimensionen nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, sondern in einem engen Wechselverhältnis stehen. Gleichzeitig zeigen sich strukturelle Spannungsfelder, die auf die Notwendigkeit einer vertieften und praxisnahen Verankerung der neuen Vision hinweisen.

Ein zentrales Ergebnis betrifft das Erleben persönlicher Entwicklung. Die Aussagen der Mitarbeitenden verdeutlichen, dass Lernanlässe insbesondere dort als bedeutsam erlebt werden, wo Mitarbeitende Verantwortung übernehmen, neue Aufgaben bewältigen und für ihre Beiträge Anerkennung erfahren. Die wiederkehrende Beschreibung von Erfolgserlebnissen verweist darauf, dass Entwicklung nicht nur als Kompetenzzuwachs verstanden wird, sondern auch als Prozess des persönlichen Wachsens und des Vertrauens in das eigene Handeln. Besonders hervorgehoben wurden Tätigkeiten, die ausserhalb des angestammten Arbeitsumfelds stattfanden, wie etwa die Mitarbeit im Netzwerk Neubad. Diese Erfahrungen boten einen Perspektivenwechsel und wurden als selbstermächtigend empfunden. Im Sinne der Vision lässt sich dieses Erleben mit dem Wert «Eigenständigkeit» in Verbindung bringen. Eigenständigkeit wird hier nicht lediglich als Fähigkeit zur Autonomie interpretiert, sondern als Ausdruck gelebter Verantwortung innerhalb eines grösseren Ganzen. Die Mitarbeitenden nehmen sich als Teil eines sinnvollen Arbeitsprozesses wahr und erleben sich darin als aktiv gestaltende Subjekte.

Trotz dieser positiven Entwicklung zeigen die Daten, das strukturelle Rückmeldeschleifen oft wenig sichtbar sind. Anerkennung wir nur vereinzelt explizit geäussert. Die Reflexion deutet darauf hin, dass positive Leistungen häufig als selbstverständlich gelten oder nicht systematisch zurückgemeldet werden. Diese Lücke kann langfristig demotivieren und dem Entwicklungserleben

entgegenwirken. Vor diesem Hintergrund wäre eine gezielte Stärkung wertschätzender Kommunikationsformen geboten, um eine nachhaltige Anerkennungskultur zu etablieren, welche nicht nur situativ, sondern strukturell verankert ist.

Im Hinblick auf die Dimension Selbstbestimmung fällt auf, dass viele Mitarbeitende durchaus die Möglichkeit sehen, Aufgaben mitzugestalten, ihren Tagesablauf zu beeinflussen und eigene Ideen einzubringen. Diese Aussagen sprechen für eine grundsätzlich partizipative Grundhaltung im Team. Gleichzeitig wird jedoch auch deutlich, dass diese Entscheidungsräume nicht für alle gleichermassen erfahrbar sind. Einige Personen formulieren Unsicherheiten beim Einfordern von Mitbestimmung, insbesondere wenn es um das Äussern von Ablehnung geht. Die Schwierigkeit «Nein» zusagen, wurde explizit benannt und verweist auf eine tiefere Problematik im Bereich der Selbstbehauptung und strukturellen Gleichbehandlung. Die strukturelle eingebettete Unterscheidung zwischen «betreuten» und «nicht-betreuten» Mitarbeitenden wurde mehrfach kritisch reflektiert. Diese Differenzierung steht im Widerspruch zum Leitwert «Im Dialog» der gleichberechtigten Kommunikation auf Augenhöge postuliert. Die vorliegenden Aussagen zeigen auf, dass diese Formulierung als Vision verstanden wird, deren praktische Umsetzung jedoch noch nicht durchgängig gelingt.

Die Daten legen nahe, dass der Wert «Im Dialog» insbesondere dann spürbar wird, wenn Entscheidungen gemeinsam mit Fachpersonen getroffen und individuelle Vorschläge ernst genommen werden. Dort, wo dies gelingt, entsteht Vertrauen, das wiederum selbstbestimmtes Handeln begünstigt. Dennoch entsteht ein Spannungsfeld zwischen Autonomie und institutioneller Steuerung. Die Herausforderung liegt darin, selbstbestimmte Entscheidungen auch dann zuzulassen, wenn sie den etablierten Ablauf infrage stellen. Dies erfordert eine professionelle Haltung, die Unsicherheiten und Umwege nicht als Hindernis, sondern als Bestandteil partizipativer Prozesse begreift.

Im Bereich des sozialen Wohlbefindens wurden besonders häufig Aspekte wie Kollegialität, Vertrauen und Zugehörigkeit betont. Viele Aussagen spiegeln ein starkes Gemeinschaftsgefühl wider. Die Mitarbeitenden erleben sich als Teil eines unterstützenden Netzwerks, in dem gegenseitige Hilfe und respektvoller Umgang zentrale Elemente des Arbeitsalltags darstellen. Diese Erfahrungen lassen sich im Rahmen des Visionswerts «Nachhaltigkeit» deuten. Nachhaltigkeit bezieht sich hier nicht nur auf ökologische oder ökonomische Kriterien, sondern auf die Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen und deren stabilisierende Wirkung auf das subjektive Wohlbefinden. Es zeigt sich, dass soziale Einbindung ein wesentliches Fundament für Entwicklung und Selbstbestimmung bildet. Die Befundende weisen zudem auf die hohe Bedeutung eines respektvollen sprachlichen Umgangs hin. Begriffe wie «Betreuung» oder «Anleitung» wurden als distanzierend empfunden und stehen einem

gleichwertigen Miteinander entgegen. Diese sprachliche Differenzierung wirkt identitätsstiftend oder eben auch identitätsbeschneidend.

Die drei untersuchten Dimensionen sind somit nicht nur zentrale Lebensqualitätsindikatoren, sondern auch Spiegel des organisationalen Alltags. Sie machen sichtbar, in welchen Bereichen die Vision der Stiftung bereits gelebt wird und wo noch Transformationsbedarf besteht. Die Frage, wie Mitarbeitende ihre Lebensqualität im Arbeitsalltag erleben, lässt sich im Ergebnis wie folgt beantworten: Sie erleben sich dann als zufrieden, motiviert und eingebunden, wenn sie Verantwortung übernehmen dürfen, Wertschätzung erfahren und ihre sozialen Beziehungen als tragfähig wahrnehmen. Gleichzeitig existieren strukturelle und kommunikative Hürden, die dieses Erleben einschränken können. Der Anspruch der Vision, ein gutes Leben für alle zu ermöglichen, wird damit grundsätzlich bestätigt, aber auch als herausfordernd in der praktischen Umsetzung beschrieben.

Die Ergebnisse dieser Arbeit machen deutlich, dass subjektive Wahrnehmung ernst genommen werden müssen, um soziale Organisationen wirksam weiterzuentwickeln. Die Vision «Ein gutes Leben» hat das Potenzial, zur gemeinsamen Richtschnur zu werden, sofern sie nicht nur formuliert, sondern durch konkrete Handlungen, transparente Strukturen und eine respektvolle Kultur der Anerkennung gelebt wird.

5.3 Limitationen

Trotz sorgfältiger Planung und Durchführung weist diese Arbeit einige Limitationen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen. Eine zentrale Einschränkung betrifft die Grösse und Zusammensetzung der Stichprobe. Zwar wurde versucht, unterschiedliche Perspektiven abzubilden, dennoch stellen die befragten Personen (n=8) lediglich einen kleinen Ausschnitt der gesamten Mitarbeitenden (N=36) dar. Die Ergebnisse lassen sich daher nicht ohne Weiteres auf alle Arbeitsbereiche oder Standorte der Stiftung Rodtegg übertragen.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass es sich um eine qualitative Untersuchung handelt, deren Ziel es war, subjektive Wahrnehmungen und individuelle Erfahrungen zu erheben. Diese Perspektiven sind kontextgebunden und nicht repräsentativ im statistischen Sinn. Die Aussagen der Teilnehmenden basieren auf eigenen Deutungen und sind somit von persönlichen Vorerfahrungen, Tagesverfassung und Kommunikationskompetenz geprägt. In diesem Zusammenhang könnten auch soziale Erwünschtheit oder situative Einflussfaktoren die Antworten beeinflusst haben, insbesondere in Gruppenkontext wie Fokusgruppen.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Auswahl und Konzeption der Leitfragen. Obwohl der Interviewleitfaden theoriegeleitet und offen gestaltet war, bleibt nicht auszuschliessen, dass bestimmte Themenbereiche stärker gewichtet wurden als andere. Dies könnte sich auf die Tiefe oder

Breite der gewonnen Aussagen ausgewirkt haben. Zudem lag der Fokus der Gespräche auf spezifischen Dimensionen der Lebensqualität, wodurch andere relevante Aspekte, wie etwa materielle Lebensbedingungen oder gesellschaftliche Teilhabe ausserhalb der Arbeit, bewusst ausgeklammert wurden.

Auch der Bezug zur Vision der Stiftung stellte eine gewisse Herausforderung dar. Die Interviews zeigten, dass viele der befragten Personen das Leitbild zwar grundsätzlich kannten, es aber im Arbeitsalltag noch nicht konkret verorten konnten. Dies erschwerte die Einordnung der Aussagen im direkten Zusammenhang mit den formulierten Werten. Insofern basieren einige Interpretationen auf hypothetischen Bezügen, was bei der Ergebnisdeutung berücksichtigt werden muss.
Nicht zuletzt ist anzumerken, dass sprachliche Barrieren oder unterschiedliche kommunikative Ausdrucksweisen den Detailgrad der Aussagen beeinflusst haben könnten. Auch wenn darauf geachtet wurde, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Aussagen unvollständig blieben oder in ihrer Bedeutung nicht vollständig erfasst wurden.

Die dargestellten Limitationen relativieren nicht den Wert der gewonnenen Erkenntnisse, sondern dienen dazu, ihre Aussagekraft angemessen einzuordnen. Sie unterstreichen die Bedeutung eines sensiblen und kontextbezogenen Umgangs mit subjektiven Aussagen und verdeutlichen, dass Interpretationen stets in Relation zu den methodischen Rahmenbedingungen gelesen werden sollten. In diesem Bewusstsein wurden die Ergebnisse dieser Arbeit mit der gebotenen Zurückhaltung formuliert und eingeordnet.

5.4 Implikationen für Forschung und Praxis

Für die weitere Entwicklung der Stiftung ergeben sich aus den vorliegenden Ergebnissen mehrere zentrale Implikationen.

Erstens sollte das Thema Anerkennung stärker in den Fokus gerückt werden. Dies betrifft sowohl die alltägliche Kommunikation als auch institutionelle Rituale der Wertschätzung. Die Mehrheit der befragten Personen berichteten von positiven Arbeitserfahrungen, äusserten jedoch, dass ihre Leistungen nur selten explizit anerkannt werden. Eine stärkere Kultur der Rückmeldung und Sichtbarmachung von Beiträgen könnte die Motivation und das persönliche Entwicklungserleben nachhaltig stärken.

Zweitens bedarf es einer bewussten Auseinandersetzung mit Sprache im Alltag. Begriffe, die zwischen betreuten und nicht betreuten Personen unterscheiden, wurde teilweise als abwertend oder distanziert empfunden. Um der Vision gerecht zu werden, sollten solche Zuschreibungen hinterfragt und inklusivere Begriffe etabliert werden. Dies betrifft nicht nur die mündliche Kommunikation, sondern auch schriftliche Materialien, Prozesse und Rollenbezeichnungen. Eine

inklusive Sprache kann zur Gleichwertigkeit im Miteinander beitragen und soziale Teilhabe stärken (Fischer & Heger, 2019).

Drittens wird deutlich, dass Selbstbestimmung nicht allein durch die Möglichkeit zu wählen erreicht wird. Die Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeitende sich als selbstbestimmt erleben, wenn sie ernst genommen werden, Vorschläge einbringen dürfen und Verantwortung übertragen bekommen. Das impliziert einen Perspektivenwechsel im Umgang mit Autonomie. Nicht die Vermeidung von Fehlern steht im Zentrum, sondern die Ermöglichung von Erfahrungsräumen, die von Vertrauen, Dialog und aktiver Begleitung geprägt sind.

Viertens sollte die Vision der Rodtegg stärker im Alltag verankert werden. Zwar ist es das Leitbild in seiner Form bekannt, es fehlt jedoch an konkreten Anknüpfungspunkten im Arbeitsalltag. Um die Werte Eigenständigkeit, Dialog und Nachhaltigkeit wirksam werden zu lassen, bedarf es Formen der gemeinsamen Auseinandersetzung, etwa in Teambesprechungen oder Workshops, in denen die Mitarbeitenden selbst beschreiben, wie sie diese Werte erleben oder umsetzen möchten. Nur wenn Vision und Praxis miteinander in Beziehung treten, entsteht eine glaubwürdige und gemeinsam getragene Kultur (Schneider, Gunnarson & Niles-Jolly, 1994).

Fünftens wurde deutlich, dass soziale Beziehungen eine zentrale Rolle für das Wohlbefinden spielen. Kollegialität, gegenseitige Unterstützung und das Gefühl, dazugehörend zu sein, wurden von den Befragten als besonders wichtig benannt. Diese sozialen Strukturen sollten bewusst gefördert und gepflegt werden, zum Beispiel durch niederschwellige Austauschformate, gemeinsame Aktivitäten oder das bewusste Hervorheben gelungener Teamprozesse. Die Pflege des sozialen Klimas ist nicht ebensächlich, sondern ein zentraler Faktor für Lebensqualität.

Sechstens wurde in den Gesprächen mehrfach betont, wie positiv sich Aufträge ausserhalb der Stiftung auf das persönliche Entwickeln auswirken. Insbesondere das Beispiel Neubad wurde wiederholt als bereichernd und sinnstiftend beschrieben. Die Arbeit in einem öffentlichen Kontext ermöglicht nicht nur neue Erfahrungen und Herausforderungen, sondern fördert auch das Gefühl, Teil der Gesellschaft zu sein. Es entstehen Begegnungen, die ausserhalb der geschützten Umgebung stattfinden und so zur Erweiterung der persönlichen Handlungsspielräume beitragen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, den Anteil externer Kooperationen gezielt zu erhöhen. Neue Partnerschaften mit Kulturhäusern, Gastronomiebetrieben oder öffentlichen Institutionen könnten dazu beitragen, das Spektrum der Arbeitsrealität zu erweitern und die Vision von Inklusion auch räumlich und sozial erlebbar zu machen.

Die Weiterentwicklung der «bürowärkstatt» hat das Potenzial, als Modellprojekt innerhalb der Stiftung Rodtegg zu fungieren. Die positiven Ansätze, die Offenheit für partizipative Prozesse und die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitsfeld bieten eine wertvolle Grundlage, um beispielhaft aufzuzeigen, wie Vision, Haltung und Praxis in einem inklusiven Verständnis

zusammengeführt werden können. Dabei ist zentral, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von Unterstützungsbedarf oder Rolle, in diesen Prozess aktiv eingebunden werden.

6. Fazit

Ziel dieser Bachelorarbeit war es, zu untersuchen, wie die Mitarbeitenden der «bürowärkstatt» ihre persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung und ihr soziales Wohlbefinden im Arbeitsalltag erleben. Die neue Vision der Stiftung Rodtegg diente dabei als konzeptioneller Rahmen, innerhalb dessen diese drei Dimensionen von Lebensqualität betrachtet wurden.

Die qualitativen Ergebnisse zeigen, dass persönliche Entwicklung vor allem dann erlebt wird, wenn Verantwortung übernommen werden kann und Rückmeldungen erfolgen. Selbstbestimmung wird als bedeutsam wahrgenommen, ist jedoch teils durch strukturelle Bedingungen eingeschränkt. Das soziale Wohlbefinden zeigt sich besonders in starken kollegialen Beziehungen und einem Gefühl der Zugehörigkeit.

Insgesamt deuten die Aussagen darauf hin, dass die untersuchten Dimensionen eng miteinander verflochten sind und wesentlich zur erlebten Lebensqualität beitragen. Die Vision wurde dabei punktuell aufgegriffen, aber noch nicht durchgängig mit dem Arbeitsalltag verknüpft. Um die Bedingungen für ein gutes Leben gezielt zu fördern, braucht es mehr strukturelle Verankerung von Anerkennung, Mitgestaltung und inklusiven Erfahrungsräumen.

Trotz begrenzter Stichprobe liefert die Arbeit wertvolle Einblicke, wie Mitarbeitenden ihre Arbeitsrealität wahrnehmen und welche Faktoren aus ihrer Sicht wesentlich sind, um Teilhabe, Entwicklung und Wohlbefinden nachhaltig zu ermöglichen. Die gewonnenen Erkenntnisse können somit Impulse dafür geben, Vision und gelebte Praxis stärker miteinander zu verbinden, hin zu einer Arbeitswelt, die Lebensqualität aktiv fördert.

7. Literaturverzeichnis

Autrata, O. (2021). *Subjektive Lebensqualität und Soziale Arbeit: Soziale Widerspiegelung Als Grundlage* (Forschung, Innovation und Soziale Arbeit Ser). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R. & Rapley, M. (2010). A Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day Services and Employment Enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *23*(3), 290–295. https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00534.x

Bigby, C. & Beadle-Brown, J. (2018). Improving Quality of Life Outcomes in Supported Accommodation for People with Intellectual Disability: What Makes a Difference? *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *31*(2). https://doi.org/10.1111/jar.12291

Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R. M. & Lozo, L. (2018). *Motivation und Emotion: Allgemeine Psychologie für Bachelor* (Springer-Lehrbuch) (2. Aufl. 2018.). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56685-5

Buntinx, W. H. E. & Schalock, R. L. (2010). Models of Disability, Quality of Life, and Individualized Supports: Implications for Professional Practice in Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, *7*(4), 283–294. https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00278.x

Claes, C., Van Hove, G., Vandevelde, S., Van Loon, J. & Schalock, R. (2012). The influence of supports strategies, environmental factors, and client characteristics on quality of life-related personal outcomes. *Research in Developmental Disabilities*, *33*(1), 96–103. https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.08.024

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, *39*(2), 223–238. Beltz : Weinheim ; Basel. https://doi.org/10.25656/01:11173

Dworschak, W. (2004). *Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung: theoretische Analyse, empirische Erfassung und grundlegende Aspekte qualitativer Netzwerkanalyse* (Klinkhardt Forschung). Bad Heilbrunn/Obb: Klinkhardt.

Fischer, E. & Heger, M. (2019). *Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung: Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“ in Bayern* (Schriften zur Pädagogik bei Geistiger Behinderung) (Open-Access-Ausgabe.). Oberhausen: Athena-Verlag.

Frey, D. (2016). *Psychologie der Werte: von Achtsamkeit bis Zivilcourage: Basiswissen aus Psychologie und Philosophie*. Berlin Heidelberg: Springer.

Gillitzer, S., Thienel, C., Duda, A., Renner, J. & Hornberg, C. (2023). Partizipative Forschung mit Menschen mit Behinderungen: Ein Beispiel für die Umsetzung partizipativer Gesundheitsforschung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). *Prävention und Gesundheitsförderung*, *18*(1), 50–58. https://doi.org/10.1007/s11553-021-00928-8

Hartley, S. L. & MacLean, W. E. (2009). Stressful Social Interactions Experienced by Adults With Mild Intellectual Disability. (L. Abbeduto, Hrsg.)*American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, *114*(2), 71–84. https://doi.org/10.1352/2009.114.71-84

Helfferich, C. (2011). Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ianniello, A. & Corona, F. (2024). Improving Inclusive Education: Quality of Life and Self-Determination. *Athens Journal of Social Sciences*, *11*(2), 111–128. https://doi.org/10.30958/ajss.11-2-3

IMEW (Hrsg.). (2021). *Partizipation: Definition und Modelle (IMEW konkret 16)*. Berlin: Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft.

Kessl, F., Reutlinger, C. & Stang, R. (Hrsg.). (2022). *Sozialraum: eine elementare Einführung* (Sozialraumforschung und Sozialraumarbeit). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29210-2

Krebs, E. M. (2021). Leichte Sprache. Ein Weg zur barrierefreien Kommunikation der öffentlichen Verwaltung. In C. Rahnfeld, S. Plunger & E. Rosch (Hrsg.), *Soziale Innovationen: Erkenntnisse aus der Praxis für die Handlungstheorie der Sozialen Arbeit* (S. 209–237). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-33908-1_13

Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt* (Lehrbuch). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-31468-2

Lachapelle, Y., Wehmeyer, M. L., Haelewyck, M. -C., Courbois, Y., Keith, K. D., Schalock, R. et al. (2005). The relationship between quality of life and self-determination: an international study. *Journal of Intellectual Disability Research*, *49*(10), 740–744. https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00743.x

Legault, L. (2017). Self-Determination Theory. In V. Zeigler-Hill & T.K. Shackelford (Hrsg.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (S. 1–9). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1

Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H. & Morrison, C. (2009). Meaning and Value of Productivity to Adults With Intellectual Disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, *47*(6), 413–424. https://doi.org/10.1352/1934-9556-47.6.413

Murugami, M. W. (2009). Disability and Identity. *Disability Studies Quarterly*, *29*(4). https://doi.org/10.18061/dsq.v29i4.979

Nijs, S., Zijlmans, M., Schuengel, C. & Embregts, P. J. C. M. (2023). Operationalisation of self-determination of persons with profound intellectual and multiple disabilities: A Delphi study. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, *48*(3), 300–312. https://doi.org/10.3109/13668250.2022.2147053

Pluto, L. (2007). *Partizipation in den Hilfen zur Erziehung: eine empirische Studie*. München: Verl. Deutsches Jugendinstitut.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2018). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (Psychology) (Paperback edition.). New York London: The Guilford Press.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*, 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Schäfer, G. & Brinkmann, D. (Hrsg.). (2018). *Lebensqualität als postmodernes Konstrukt: soziale, gesundheitsbezogene und kulturelle Dimensionen*. Bremen: Institut für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit.

Schalock, R. L. & Verdugo, M. A. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

Schalock, R. L., Bonham, G. S. & Verdugo, M. A. (2008). The conceptualization and measurement of quality of life: Implications for program planning and evaluation in the field of intellectual disabilities. *Evaluation and Program Planning, 31*(2), 181–190. https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2008.02.001

Schalock, R. L., Gardner, J. F. & Bradley, V. J. (2007). *Quality of life for people with intellectual and other developmental disabilities: applications across individuals, organizations, communities, and systems*. Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Schalock, R. L., Verdugo, M. A., Gomez, L. E. & Reinders, H. S. (2016). Moving Us Toward a Theory of Individual Quality of Life. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, *121*(1), 1–12. https://doi.org/10.1352/1944-7558-121.1.1

Schalock, R. L., Verdugo, M. A., Jenaro, C., Wang, M., Wehmeyer, M., Jiancheng, X. et al. (2005). Cross-Cultural Study of Quality of Life Indicators. *American Journal on Mental Retardation*, *110*(4), 298. https://doi.org/10.1352/0895-8017(2005)110[298:CSOQOL]2.0.CO;2

Scheu, B. & Autrata, O. (2013). Partizipation und Partizipationsforschung. *Partizipation und Soziale Arbeit* (S. 11–34). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01716-3_1

Schneider, B., Gunnarson, S. K. & Niles-Jolly, K. (1994). Creating the climate and culture of success. *Organizational Dynamics*, *23*(1), 17–29. https://doi.org/10.1016/0090-2616(94)90085-X

Stancliffe, R. J., Bigby, C., Balandin, S., Wilson, N. J. & Craig, D. (2015). Transition to retirement and participation in mainstream community groups using active mentoring: a feasibility and outcomes evaluation with a matched comparison group. *Journal of Intellectual Disability Research*, *59*(8), 703–718. https://doi.org/10.1111/jir.12174

Vereinte Nationen. (2006). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK)*. New York: Vereinte Nationen. https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html

Verdugo, M. A., Navas, P., Gómez, L. E. & Schalock, R. L. (2012). The concept of quality of life and its role in enhancing human rights in the field of intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, *56*(11), 1036–1045. https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2012.01585.x

Verdugo, M. A., Schalock, R. L., Keith, K. D. & Stancliffe, R. J. (2005). Quality of life and its measurement: important principles and guidelines. *Journal of Intellectual Disability Research*, *49*(10), 707–717. https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00739.x

Von Unger, H. (2014). Einleitung: Zur Aktualität der partizipativen Forschung. *Partizipative Forschung* (S. 1–12). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01290-8_1

Wansing, G., Schäfers, M. & Köbsell, S. (Hrsg.). (2022). *Teilhabeforschung – Konturen eines neuen Forschungsfeldes* (Beiträge zur Teilhabeforschung). Wiesbaden: Springer Nature.

Wehmeyer, M. L. (Hrsg.). (2013). *The Oxford handbook of positive psychology and disability*. New York: Oxford University Press.

Wehmeyer, M. L. (2020). The Importance of Self-Determination to the Quality of Life of People with Intellectual Disability: A Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(19), 7121. https://doi.org/10.3390/ijerph17197121

Wehmeyer, M. L. & Garner, N. W. (2003). The Impact of Personal Characteristics of People with Intellectual and Developmental Disability on Self-determination and Autonomous Functioning. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *16*(4), 255–265. https://doi.org/10.1046/j.1468-3148.2003.00161.x

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Selbstbestimmungstheorie: Taxonomie der Motivation mit fünf Regulationsformen und deren Eigenschaften. *Quelle: Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61, 101860, S.2.* 10

Abbildung 2: Selbstbestimmung und Lebensqualität: Korrelationsmatrix zentraler Dimensionen. *Quelle: Lachapelle et al. (2005), The Relationship Between Quality of Life and Self Determination: An International Study, Journal of Intelectuall Disability Research, 49, S. 740-744, übernommen von Tabelle 5, S 16.* 11

Abbildung 3: Beispiel Erzählaufforderungen aus Leitfaden Dimension «Persönliche Entwicklung» ... 17

Abbildung 4: Beispiel Konkrete Fragen aus Leitfaden Dimension «Persönliche Entwicklung» 18

Abbildung 5: Beispiel «Check - Wurde das erwähnt?» aus Leitfaden Dimension «Persönliche Entwicklung» 18

Abbildung 6: Beispiel Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen aus Leitfaden Dimension «Persönliche Entwicklung» 19

Abbildung 7: Code-Matrix Browser Vergleich der Kategorien zwischen Fokusgruppe 1 und 2 25

Abbildung 8: MAXMaps Beispiele Hauptkategorie Soziales Wohlbefinden 26

Abbildung 9: Beispiel Code-Relation-Browser der Hauptkategorien im Vergleich mit Subkategorien 26

Abbildung 10: Code-Trends Dimension Persönliche Entwicklung 28

Abbildung 11: Code Relation Browser Persönliche Entwicklung 29

Abbildung 12: Code-Trends Dimension Selbstbestimmung 30

Abbildung 13: Code Relation Browser Selbstbestimmung 30

Abbildung 14: Code-Trends Dimension Soziales Wohlbefinden 31

Abbildung 15: Code Relation Browser Soziales Wohlbefinden 33

9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung der Fokusgruppen 15

Tabelle 2: Definition Subkategorie «Persönliche Entwicklung» 23

Tabelle 3: Definition Subkategorie «Selbstbestimmung» 23

Tabelle 4: Definition Subkategorie «Soziales Wohlbefinden» 24

10. Hilfsmittelverzeichnis mit Verwendungszweck

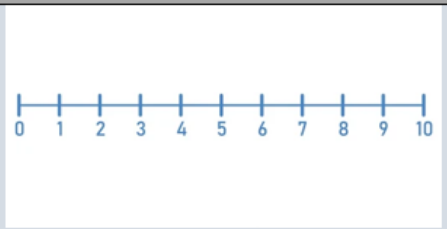
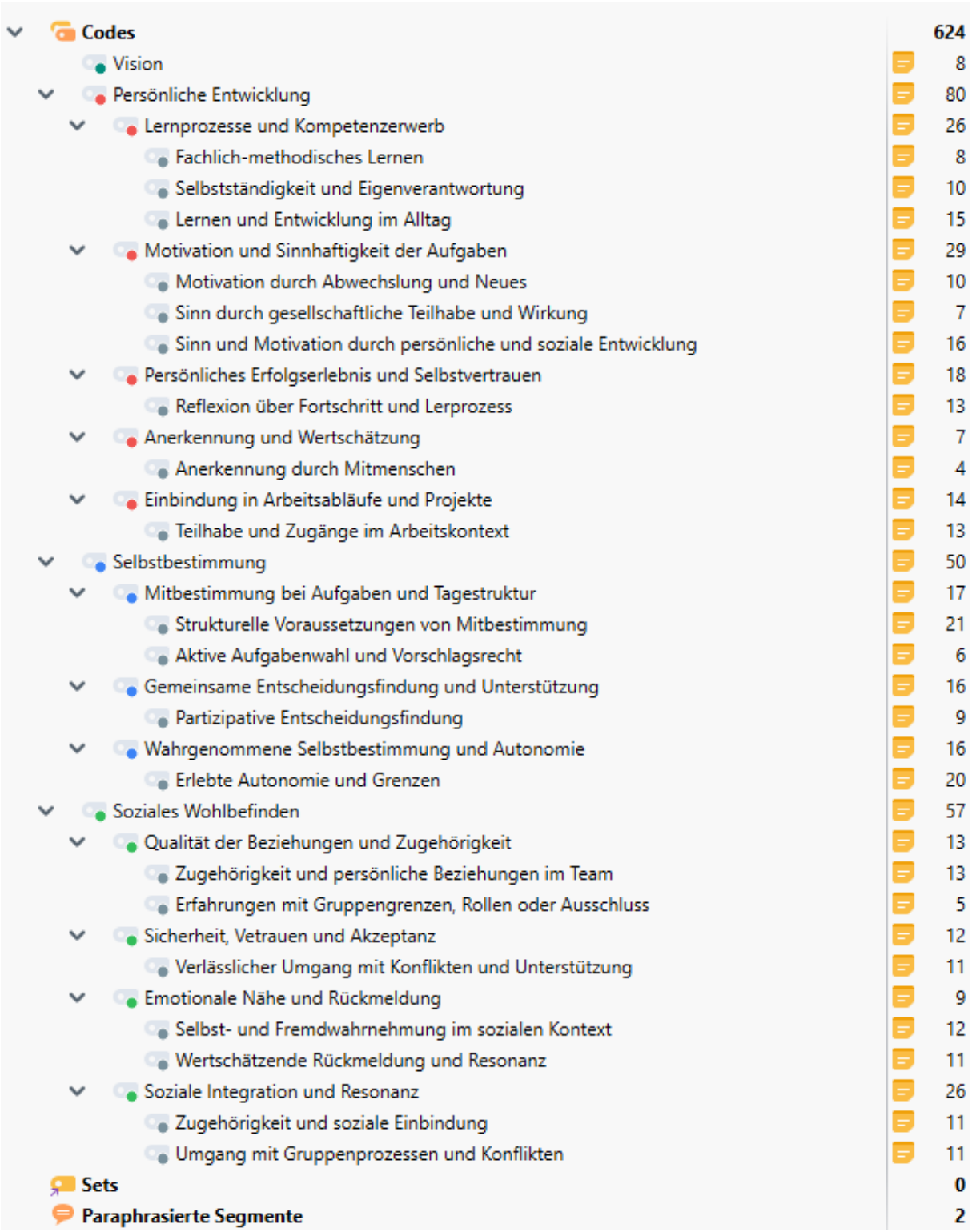
Assistenzsystem	**Teile / Stelle(n) in der Arbeit**	**Einsatz**
Chat-GPT-4	Einleitung Kapitel 1.1-1.2	Hilfe beim Strukturieren der Einleitung und Vorschläge für Formulierungen sowie Suche von Synonymen und überprüfen von Rechtschreibefehler
DeeplWrite	Einleitung Kapitel 1.1-1.2	Umformulierungen aus der Literatur
Chat-GPT-4	Theoretische Grundlagen, Kapitel 2.1-2.3	Kürzen von Texten, suche von Synonymen und Übersetzungen aus englischer Literatur
DeeplWirte	Theoretische Grundlagen, Kapitel 2.1-2.3	Hilfe beim Umschreiben von Texten.
Chat-GPT-4	Methode ganzes Kapitel	Hilfe beim Formulieren von Texten und Kontrolle von wiederholenden Begriffen / Kontrolle Rechtschreibung / Stilistik.
MAXQDA AI Beta Version	Ergebnisse	Paraphrasieren von Textstellen aus den Transkripten
MAXQDA AI Beat Version	Ergebnisse Kapitel 4.2-4.4	Zusammenfassen Code-Memos und selbstgeschriebener Notizen in MAXQDA für besseres Verständnis.
Chat-GPT-4	Ergebnisse ganzes Kapitel	Formulierungshilfe
DeeplWrite	Ergebnisse ganzes Kapitel	Synonyme / Rechtschreibung
Chat-GPT-4	Diskussion 5.1-5.3	Hilfe beim Strukturieren der Diskussion und Vorschläge für Formulierungen sowie Suche von Synonymen und überprüfen von Rechtschreibefehler.
DeeplWrite	Diskussion Kapitel 5.4	Stilistische Optimierung

11. Anhang

Anhang A. Zeitplan mit Meilensteinen für die Untersuchung

Aufgabe	Deadline	Status	Bemerkungen
Kick-Off Meeting Rodtegg	19.12.2025	erledigt	
Besprechung Exposé Betreuungsperson	19.02.2025	erledigt	
Besprechung Exposé Rodtegg und Planung des weiteren Vorgehen	20.02.2025	erledigt	
Vertiefen der Literatursuche		stetig	Stetiger Prozess (Grundlagen abgeschlossen)
Analyse der Literatur		stetig	Stetiger Prozess
Vorstellung der Vision	18.03.2025	erledigt	
Bericht: Einleitung & Theorieteil	KW11 / 12	erledigt	
Interviewleitfaden entwickeln	KW14 31.03 – 06.04	erledigt 02.04.25 (Rodtegg) 10:00Uhr	
Rücksprache Betreuungsperson	KW15 07.04 – 13.04	erledigt 10.02.25 (Rodtegg) 08:00 Uhr	Feedback der Betreuungsperson und Anpassung des Leitfadens
Planen der Fokusgruppen (Rücksprache Rodtegg)	KW15	erledigt (09.04 Feedback)	Kontaktperson „bürowärkstatt“ [redacted]
Durchführen der Fokusgruppen	KW16 14.04 – 20.04	erledigt	2 Fokusgruppen
Transkription / Archivieren der Dokumentation Fokusgruppen	KW17 21.04 – 27.04	erledigt	Software MAXQDA
Entwicklung Kategoriensystem (induktiv) + Kodierung	KW18 28.04 – 04.05	erledigt	
Inhaltsanalysen	KW19 05.05 – 11.05	erledigt	
Bericht: Methode, Ergebnisse, Diskussion	KW20 12.05 – 18.05	erledigt	
Überarbeitung & Review	KW20	erledigt	
Korrektorat	KW21 19.05 – 25.05	erledigt	Extern
Formatierung	KW22 26.05 – 01.06	erledigt	Datum Fertigstellung BA: 25.05.2025
Abgabe der Bachelorthesis	**03.06.2025**		
Erarbeitung der Präsentation			
Präsentation der Ergebnisse Praxispartner	17.06.2025		Vor Geschäftsleitung

Anhang B: Finale Version des Leitfadens

Thema	Forschungsgegenstand	Leitfrage / Erzählaufforderung	Check – Wurde das erwähnt?	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Vorstellung			• Begrüssung der Teilnehmenden • Dank für die Teilnahme • Erklärung zum Ablauf der Fokusgruppe • Hinweis auf Tonaufnahme, Einwilligung einholen • Erklärung zur anonymisierten Auswertung • Hinweis: Alle dürfen freisprechen, alles ist freiwillig • Hinweis: sich gegenseitig ausreden lassen		
Einstieg	*«Vision»*	• Was ist der erste Eindruck von der neuen Vision?			
Persönliche Entwicklung	*«Erfassung der subjektiven Wahrnehmung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten durch die Arbeit in der bürowärkstatt.»*	• Erzählt mir von einem Moment, indem ihr etwas Neues gelernt habt? • Erzählt mir von einer Aufgabe, die ihr am Anfang schwierig fandet und heute besser könnt? • Was macht euch besonders Spass oder Freude bei der Arbeit? • Was passiert, wenn ihr bei der Arbeit einen Fehler macht?	• Fortschritt, Lernprozess, neue Kompetenzen • Motivation und Sinn in den Aufgaben • Persönliches Erfolgserleben • Selbstwertgefühl, Anerkennung, Identität	• Welche Aufgaben gefallen euch besonders gut bei der Arbeit? • Was habt ihr gelernt, worauf ihr besonders stolz seid? • Wer hilft euch, wenn ihr etwas Neues lernen möchtet? • Welche Arbeiten würdet ihr gerne in Zukunft machen können? • Was möchtet ihr gerne noch dazulernen bei der Arbeit? • Was hilft euch beim Lernen neuer Dinge auf der Arbeit? • Habt ihr ein Ziel, das ihr bei der Arbeit erreichen wollt?	• Kannst du ein Beispiel nennen? • Wie war das für dich? • Kannst du mir das bitte etwas ausführlicher beschreiben? • Sind diese Ideen realistisch? • Hast du eine Idee, wie du das erreichen kannst?
Selbst-bestimmung	*«Analyse der erlebten Autonomie und Partizipationsmöglichkeiten im beruflichen Alltag.»*	• Wie bestimmt ihr euren Tag bei der Arbeit mit? • Erzähl mir von einer Situation, bei der ihr selbst entscheiden durftet? • Erzählt mir von Situationen, bei denen ihr mitentscheiden dürft? • Erzählt mir von Situationen, bei denen ihr «nein» sagt?	• **Grad der Mitbestimmung, bei Aufgaben und Tagestruktur** • **Unterstützung bei Entscheidungen** • **Wahrnehmung der Selbstbestimmung und Autonomie**	• Was passiert, wenn ihr eine neue Idee habt? Hört man euch zu? • Wie werdet ihr bei Entscheidungen unterstützt? (Wer hilft euch beim Entscheiden?) • Wann könnt ihr eure Aufgaben selbst aussuchen? • Gibt es Dinge, bei denen ihr nicht mitbestimmen dürft? • Was würdet ihr gerne an eurem Arbeitstag ändern?	• Kannst du von einer Situation erzählen, wo du selbst entschieden hast? • Wie hast du dich dabei gefühlt? • Was wünscht du dir noch?
Soziales Wohlbefinden	*«Untersuchung des sozialen Erlebens im Arbeitskontext – insbesondere der sozialen integration, Zugehörigkeit, Wertschätzung und Beziehungsgestaltung innerhalb der bürowärkstatt.»*	• Erzählt mir bitte von einem schönen Tag mit anderen auf der Arbeit? • In welchen Momenten fühlt ihr euch am besten mit den anderen? • Was das Schönste, das ihr mit jemanden aus der Arbeit erlebt habt?	• **Qualität der Beziehung & Zugehörigkeit** • **Sicherheit, Vertrauen & Akzeptanz** • **Emotionale Nähe & Rückmeldung** • **Soziale Intergration & Resonanz**	• Was macht ihr zusammen in den Pausen? • Wie helft ihr euch gegenseitig? • In welchen Situationen auf der Arbeit fühlt ihr euch wohl? • Was macht ihr, wenn ihr Streit habt? → Wie wird das geklärt? • Arbeitet ihr lieber alleine oder in Gruppen • Gibt es hier jemanden, der euch besonders wichtig ist? • Wie unterstützen euch die Fachpersonen?	- Erzähl mir bitte mehr von diesem Erlebnis - Wann war das letzte Mal, als du dich richtig wohl gefühlt hast? - Kannst du das bitte genauer erklären? - Warum arbeitest du lieber…?
			Stoppen der Aufnahme		-
IST-Situation Vision	*Einschätzung der Mitarbeitenden zum aktuellen Standpunkt der Vision*	• Auf einer Skala von 1-10 befindet sich die Vision aktuell wo?	• **Eigenständigkeit:** Ich handle eigenständig im Sinne des Ganzen • **Im Dialog:** Wir arbeiten auf Augenhöhe und stehen im Dialog • **Nachhaltigkeit:** Die Rodtegg erbringt nachhaltige Leistungen		

Anhang C: Komplettes Kategoriensystem MAXQDA