

Psychosocial Safety Climate: Weiterentwicklung und Validierung eines Instrumentes für die Erfassung der Handlungsbereitschaft zum Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten auf organisationaler Ebene; Kognitiver Pretest

Otto, Wanda; Neuert, Cornelia; Meitinger, Katharina; Beitz, Clara; Schmidt, Robin; Stiegler, Angelika

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Otto, W., Neuert, C., Meitinger, K., Beitz, C., Schmidt, R., & Stiegler, A. (2016). *Psychosocial Safety Climate: Weiterentwicklung und Validierung eines Instrumentes für die Erfassung der Handlungsbereitschaft zum Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten auf organisationaler Ebene; Kognitiver Pretest*. (GESIS-Projektbericht, 2016/08). Mannheim: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.17173/pretest38>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Psychosocial Safety Climate

Kognitiver Pretest

August – November 2016

*Wanda Otto, Cornelia Neuert, Katharina Meitinger,
Clara Beitz, Robin Schmidt & Angelika Stiegler*

GESIS-Projektbericht 2016|08

Psychosocial Safety Climate

Weiterentwicklung und Validierung eines Instrumentes für die Erfassung der Handlungsbereitschaft zum Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten auf organisationaler Ebene

Kognitiver Pretest
August – November 2016

*Wanda Otto, Cornelia Neuert, Katharina Meitinger,
Clara Beitz, Robin Schmidt & Angelika Stiegler*

GESIS-Projektberichte

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Survey Design and Methodology
Postfach 12 21 55
68072 Mannheim

Phone: +49 (0) 621 1246 - 227 / - 225 / - 228

Fax: +49 (0) 621 1246 - 100

E-Mail: katharina.meitinger@gesis.org / cornelia.neuert@gesis.org / wanda.otto@gesis.org

DOI: [10.17173/pretest38](https://doi.org/10.17173/pretest38)

Zitierweise

Otto, W.; Neuert, C.; Meitinger, K. et. al. (2016): Psychosocial Safety Climate – Weiterentwicklung und Validierung eines Instrumentes für die Erfassung der Handlungsbereitschaft zum Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten auf organisationaler Ebene. Kognitiver Pretest. GESIS Projektbericht. Version: 1.0. GESIS – Pretestlabor. Text. <http://doi.org/10.17173/pretest38>

Inhalt

	Seite
1 Vorbemerkung und Ziel des Pretests.....	5
2 Stichprobe.....	6
3 Durchführung der Interviews/Methode im Pretest.....	10
4 Ergebnisse zum Fragebogen insgesamt - Teil 1	11
5 Ergebnisse zu den einzelnen Fragen	12
6 Ergebnisse zum Fragebogen insgesamt - Teil 2	69
7 Glossar: Kognitive Techniken	74

1 Vorbemerkung und Ziel des Pretests

Im Rahmen des Projektes F 2401 „Psychosocial Safety Climate (PSC) – Weiterentwicklung und Validierung eines Instrumentes für die Erfassung der Handlungsbereitschaft zum Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten auf organisationaler Ebene“ soll das in Australien entwickelte Erhebungsinstrument „Psychosocial Safety Climate“ (PSC) weiterentwickelt und validiert werden. Unter „Psychosocial Safety Climate“ verstehen die Entwickler eine spezifische Facette des allgemeinen Sicherheitsklimas.

In seiner derzeitigen Fassung umfasst das PSC-Instrument 12 Items, die vier Dimensionen zugeordnet sind. Bedarf für eine Überprüfung bzw. Weiterentwicklung des Instrumentes besteht vor allem im Hinblick auf seine Dimensionalität und die Verständlichkeit der Items.

Die 12 Items des Originalfragebogens wurden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt und in einem ersten Schritt sprachlich vereinheitlicht. Darüber hinaus erfolgte die Erstellung weiterer Items in deutscher Sprache. Im nächsten Schritt ist die Verständlichkeit der revidierten Items an einer Beschäftigtenstichprobe zu prüfen.

Aus diesem Grund sollen die Items unter methodischen und fragebogentechnischen Aspekten einem kognitiven Pretest unterzogen und aufgrund der Testergebnisse überarbeitet werden.

Zu diesem Zweck wurde das GESIS-Pretestlabor mit der Durchführung des kognitiven Pretests beauftragt. Ansprechpersonen waren Frau Formazin und Herr Ertel von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

2 Stichprobe

Anzahl der kognitiven

Interviews: 25

Auswahl der Zielpersonen: Quotenauswahl.

Quotenplan: Die Auswahl der Testpersonen erfolgt in Absprache mit dem Auftraggeber nach den folgenden Kriterien:

- Alter (zwischen 18 und 65 Jahren)
- Geschlecht
- Anforderungs- und Qualifikationsniveau im Beruf (im Sinne der derzeitigen Tätigkeit)
- Teil- und Vollzeit
- unbefristetes vs. befristetes Beschäftigungsverhältnis
- abhängig Beschäftigte (Beamte, Tarifbeschäftigte)
- Branche
- Länge der Berufserfahrung auf derzeitiger Stelle (von 6 Monaten bis mehr als 20 Jahren)
- Vorhandensein vs. Nicht-Vorhandensein einer Interessenvertretung der Beschäftigten

Weiterhin wurde erfragt, ob Deutsch die Muttersprache ist.

Das Anforderungs- und Qualifikationsniveau im Beruf wurde in Absprache mit dem Auftraggeber anhand der Nutzung der ersten Ziffer der ISCO-08-Kodierung des Berufes der Befragten (ISCO = International Standard Classification of Occupations) erfasst, in der die Berufshauptgruppe codiert wird. Das ISCO-08-Schema wurde von der International Labour Organization (ILO) veröffentlicht (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>).

Zentrale Merkmale der Testpersonen:

Testpersonen-Nr.	Alter in Jahren	Geschlecht	Teilzeit / Vollzeit	unbefristet / befristet	Beschäftigungsverhältnis
01	28	weiblich	Teilzeit	unbefristet	Angestellte
02	34	weiblich	Vollzeit	unbefristet	Angestellte
03	32	männlich	Vollzeit	unbefristet	Angestellter
04	26	weiblich	Teilzeit	unbefristet	Angestellte
05	30	weiblich	Vollzeit	unbefristet	Angestellte
06	25	weiblich	Teilzeit	unbefristet	Angestellte
07	32	weiblich	Teilzeit	unbefristet	Angestellte
08	23	männlich	Vollzeit	befristet	Angestellter
09	49	männlich	Vollzeit	unbefristet	Beamter
10	49	weiblich	Teilzeit	unbefristet	Angestellte
11	36	männlich	Vollzeit	unbefristet	Angestellter
12	35	männlich	Vollzeit	befristet	Angestellter
13	48	männlich	Teilzeit	befristet	Angestellter
14	39	männlich	Vollzeit	unbefristet	Angestellter
15	38	weiblich	Vollzeit	unbefristet	Angestellte
16	46	weiblich	Vollzeit	unbefristet	Angestellte
17	58	weiblich	Vollzeit	unbefristet	Angestellte
18	54	weiblich	Vollzeit	unbefristet	Angestellte
19	58	männlich	Vollzeit	unbefristet	Angestellter
20	52	männlich	Vollzeit	befristet	Angestellter
21	64	weiblich	Teilzeit	befristet	Angestellte
22	54	weiblich	Vollzeit	unbefristet	Angestellte
23	58	weiblich	Vollzeit	unbefristet	Angestellte
24	56	männlich	Teilzeit	befristet	Angestellter
25	54	weiblich	Teilzeit	unbefristet	Angestellte

Testpersonen-Nr.	Branche/ Wirtschaftszweig	Berufsgruppe*	Länge der Berufserfahrung auf derzeitiger Stelle	Interessensvertretung vorhanden (Ja/Nein)
01	Informationstechnologie	2	2,5 Jahre	Nein
02	Öffentliche & private Dienstleistungen	1	12 Jahre	Nein
03	Gesundheit	5	6 Jahre	Nein
04	Produzierendes Gewerbe	5	3 Jahre	Nein
05	Öffentliche & private Dienstleistungen	5	9 Monate	Ja
06	Gastgewerbe	5	3 Jahre	Nein
07	Produzierendes Gewerbe	3	Keine Angabe	Ja
08	Verkehr/Gastgewerbe	3	9 Monate	Nein
09	Öffentlicher Dienst	3	18 Jahre	Ja
10	Öffentliche & private Dienstleistungen	5	10 Jahre	Nein
11	Produzierendes Gewerbe	8	19 Jahre	Ja
12	Soziales	3	9 Monate	Ja
13	Öffentliche & private Dienstleistungen	2	7 Monate	Ja
14	Handel	9	2 Jahre	Nein
15	Private Dienstleistungen	4	5 Jahre	Nein
16	Öffentliche & private Dienstleistungen	2	4 Jahre	Ja
17	Öffentliche & private Dienstleistungen	1	15 Jahre	Ja
18	Öffentlicher Dienst	4	25 Jahre	Ja
19	Informationstechnologie	3	15 Jahre	Nein
20	Öffentliche & private Dienstleistungen	2	Keine Angabe	Ja
21	Öffentliche & private Dienstleistungen	9	2 Jahre	Nein
22	Öffentliche & private Dienstleistungen	5	13 Jahre	Ja

23	Öffentliche & private Dienstleistungen	2	20 Jahre	Ja
24	Öffentliche & private Dienstleistungen	7	2 Jahre	Nein
25	Öffentliche & private Dienstleistungen	2	25 Jahre	Ja

- *Codes: Kodiert wurde die Berufshauptgruppe nach ISCO-08 (1. Stelle)
- 1 - Angehörige der gesetzgebenden Körperschaft, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte
 - 2 - Akademische Berufe/Wissenschaftler
 - 3 - Techniker & gleichrangige nichttechnische Berufe
 - 4 - Bürokräfte & verwandte Berufe
 - 5 - Dienstleistungsberufe & Verkäufer
 - 6 - Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
 - 7 - Handwerks- & verwandte Berufe
 - 8 - Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe
 - 9 - Hilfsarbeitskräfte
 - 0 - Angehörige der regulären Streitkräfte

3 Durchführung der Interviews/Methode im Pretest

Feldzeit:	23. August bis 16. September 2016
Anzahl der Testleiter:	6
Im GESIS-Pretestlabor durchgeführte Tests (Audioaufnahme):	25
Vorgehensweise:	Einsatz eines Evaluationsfragebogens Iteratives Testen in insgesamt 4 Runden; nach jeweils 6 Interviews haben die Auftraggeber eine Rückmeldung zu den Befunden der Interviews erhalten und konnten daraufhin Formulierungen von Fragen überarbeiten.
Befragungsmodus:	PAPI (Paper And Pencil Interview)
Eingesetzte kognitive Techniken:	Think Aloud, General Probing, Specific Probing, Category Selection Probing, Comprehension Probing, Emergent Probing.
Testpersonenhonorar:	30 Euro

4 Ergebnisse zum Fragebogen insgesamt – Teil 1

Verständlichkeit der Fragen:

Ein generelles Problem der Befragten bei der Beantwortung der Fragen besteht darin, dass sie u.a. in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße beim Begriff „die Geschäftsleitung“ in der Regel nicht an die höchste Managementebene denken, sondern vielmehr an hierarchisch niedrigere Positionen bspw. den/die direkte/n Vorgesetzte/n. Ein Bezug auf die/den direkten Vorgesetzte/n wird insbesondere dann vorgenommen, wenn die Befragten dies für die Geschäftsleitung nicht einschätzen können. Daher empfehlen wir, sowohl nach der Geschäftsleitung als auch nach der/dem direkten Vorgesetzten zu fragen, um die Vermischung dieser beiden Ebenen in den Antworten der Befragten zu vermeiden. Dabei empfehlen wir, zunächst nach der nächsthöheren Hierarchieebene zu fragen und erst im Anschluss die Aussage für das gesamte Unternehmen, also die Geschäftsleitung, zu erfragen. Sollte es sich um ein kleines Unternehmen mit nur einer Führungsebene handeln, bedarf es keiner gesonderten Abfrage. Dies ließe sich bspw. bei einer CAPI-Befragung mithilfe der Filterführung einfach umsetzen.

Im Pretest hat sich außerdem gezeigt, dass die Befragten in der Regel wenig Kenntnis über das tatsächliche Handeln der Geschäftsleitung besitzen und sie daher häufig lediglich beurteilen, wie der Umgang mit Problemen der psychischen Gesundheit im Unternehmen (sozial erwünscht) gehandhabt werden sollte. Daher sollte generell in Erwägung gezogen werden, eine zusätzliche Antwortkategorie „Kann ich nicht beurteilen“ anzubieten.

Während in den ersten acht Aussagen von „Geschäftsleitung“ die Rede ist, wird in den Aussagen 9 bis 15 die Sicht des gesamten Unternehmens erfragt. Um sicherzustellen, dass den Befragten dieser Unterschied bewusst ist und sie diese Differenzierung vornehmen können, empfehlen wir, eine Instruktion für die Befragten aufzunehmen, die wie folgt lauten könnte (siehe auch Befund zu Frage 9):

Bitte denken Sie beim Beantworten der folgenden Aussagen an Ihr gesamtes Unternehmen, nicht mehr ausschließlich an die Geschäftsleitung (bzw. Ihre/n direkten Vorgesetzte/n).

Schließlich sollte auch noch einmal Aufmerksamkeit auf die Verwendung der Begriffe „Themen der psychischen Gesundheit“ und „Probleme der psychischen Gesundheit“ gerichtet und diese je nach Intention verwendet werden (Suggestion unterschiedlicher Foki, siehe Frage 13).

Die Operationalisierungen unterschiedlicher Konstrukte im Rahmen der Erfassung der Handlungsbereitschaft zum Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten auf organisationaler Ebene sind zwar theoretisch begründet und plausibel, konnten jedoch zum Großteil von den Befragten nicht ausreichend voneinander abgegrenzt werden. Die Aussagen werden somit in ihrer Differenziertheit (aktives versus passives Verhalten, Geschäftsleitung versus Unternehmen etc.) nicht oder nur unzureichend wahrgenommen. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass auf Seiten der Befragten einzelne Aussagen als deckungsgleich und damit redundant eingeschätzt wurden. Diese Problematik wurde bei der Entwicklung der Empfehlungen dadurch aufgegriffen, dass die Aussagen spezifischer formuliert wurden.

5 Ergebnisse zu den einzelnen Fragen

Einstiegsfrage

0. Zunächst einmal ganz allgemein: Wie schätzen Sie alles in allem die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen ein?

Häufigkeitsverteilung (N=18)

Antwort	Anzahl TP
Sehr schlecht	-
Eher schlecht	-
Teilweise gut/ teilweise schlecht	10
Eher gut	4
Sehr gut	4

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud.

Befund:

Diese Frage ist nicht Teil des PSC-Fragebogens und wurde den Befragten auf Vorschlag von GESIS als eine Einstiegsfrage vor den Fragen der eigentlich zu testenden Fragebatterie ab Erhebungsrunde 2 vorgelegt. Die Frage hatte die Funktion einer „Aufwärmfrage“, bei der die Befragten sich an die kognitive Technik des Think-Aloud [lautes Denken] gewöhnen konnten und den Einstieg ins Thema finden sollten. Da die Technik des Think-Aloud für die Befragten ein wenig fordernder als andere kognitive Techniken ist, konnten die Befragten diese Technik mit der Einstiegsfrage einüben.

Die getestete Frage scheint als Einstiegsfrage sehr gut zu funktionieren. Die Befragten haben an eine Bandbreite unterschiedlicher Themen gedacht, nannten aber auch teilweise Probleme bezüglich der Frageformulierung. Zum einen zählten viele Befragte positive Aspekte der Arbeitsbedingungen auf: Fünf Befragte nannten hier das gute Arbeitsklima (TP 06, 08, 09, 18, 19) und jeweils zwei Befragte die Arbeitsplatzausstattung (TP 09, 16), die Arbeitszeiten (TP 09, 16) und die betriebliche Gesundheitsvorsorge (TP 05, 18). Weitere positive Aspekte waren eine transparente Geschäftspolitik (TP 01), die fristgerechte Gehaltszahlung (TP 01), die optimale Jobplatzierung der einzelnen Angestellten (TP 07), eine ausreichende Sicherheitslage (TP 14) und die Offenheit der Geschäftsleitung gegenüber Problemen (TP 13). Zum anderen sprachen die Befragten auch eher negative Aspekte der Arbeitsbedingungen an, wie z.B. eine personelle Unterbesetzung (TP 05, 09), Einsparungen (TP 15), Unsicherheit (TP 01), fehlende Freizeit (TP 08) und zu fordernde Arbeitsbedingungen (TP 13).

Allerdings äußerten sechs Befragte (TP 10, 17, 22, 23, 24, 25) Probleme mit der Frageformulierung. Für einige der Befragten war die Frage zu allgemein und unklar gestellt. Beispielsweise war für Testperson 10 unklar, ob die Frage sich nur auf ihren Betrieb bezieht oder nicht. Testperson 22 wies darauf hin, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen abhängig von der jeweiligen Abteilung sei und diese sich unterscheiden können. Dahingegen kritisierte Testperson 07 den Begriff „Arbeitsbedingungen“ selbst:

„Alles in allem ist es unglaublich schwierig dies zu beantworten, weil da enorm viele Aspekte mitspielen. Bei Arbeitsbedingungen gehören Rahmenbedingungen dazu, die Arbeitszeiten etc., dann gehören aber auch die Arbeitsbedingungen des einzelnen Arbeitsplatzes dazu. Angefangen von der Bürosituation bis hin zur Menge der Arbeit. [...] Da kann man eigentlich wahrscheinlich immer nur „teilweise gut/teilweise schlecht“ ankreuzen.“

Zusammenfassend scheint diese Frage als Aufwärmfrage für die Einübung der Think-Aloud-Technik jedoch sehr gut funktioniert zu haben.

Empfehlung:

Da die Frage lediglich für den Pretest vorgeschaltet wurde und nicht Bestandteil des PSC-Fragebogens ist, entfällt eine Empfehlung.

Zu testendes Intro und zu testende Frage:

Runde 1:

Die folgenden Aussagen beziehen sich darauf, wie mit dem Thema „psychische Gesundheit“ der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen umgegangen wird. Unter „psychischer Gesundheit“ verstehen wir, dass die Beschäftigten keine psychischen Erkrankungen aufweisen und dass jeder einzelne Beschäftigte sich wertgeschätzt fühlt. Bitte geben Sie für jede Aussage an, ob diese Aussage (1) überhaupt nicht zutrifft, (2) eher nicht zutrifft, (3) teilweise zutrifft, (4) eher zutrifft oder (5) voll und ganz zutrifft.

Runde 2:

Kommen wir jetzt zu einigen Aussagen zum Thema „psychische Gesundheit“ der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen.

Unter „psychischer Gesundheit“ verstehen wir, dass die Beschäftigten keine psychischen Erkrankungen aufweisen und dass jeder einzelne Beschäftigte sich wertgeschätzt fühlt. Bitte geben Sie für jede Aussage an, ob diese Aussage (1) überhaupt nicht zutrifft, (2) eher nicht zutrifft, (3) teilweise zutrifft, (4) eher zutrifft oder (5) voll und ganz zutrifft.

Runde 3 & 4:

Kommen wir jetzt zu einigen Aussagen zum Thema „psychische Gesundheit“ der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen.

Unter „psychischer Gesundheit“ verstehen wir, dass die Beschäftigten die alltäglichen Arbeitsbelastungen bewältigen können, zugleich vor dauerhafter Überforderung geschützt werden und daher produktiv arbeiten können.

Mit der „Geschäftsleitung“ ist die jeweils oberste Leitungsebene in Ihrem Unternehmen gemeint.

Bitte geben Sie für jede Aussage an, ob diese Aussage (1) überhaupt nicht zutrifft, (2) eher nicht zutrifft, (3) teilweise zutrifft, (4) eher zutrifft oder (5) voll und ganz zutrifft.

1. Die Geschäftsleitung handelt schnell, um Probleme zu beheben, die sich auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

	Runde 1	Runde 2	Runde 3 & 4
Antwort	Anzahl TP	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	2	1	1
Trifft eher nicht zu	2	1	5
Trifft teilweise zu	1	1	3
Trifft eher zu	2	2	-
Trifft voll und ganz zu	-	1	3

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, General Probing, Specific Probing, Category Selection Probing, Comprehension Probing, Emergent Probing.

Befund:**Runde 1:****Einleitung:**

Bezüglich der Einleitung für Runde 1 nannten insbesondere zwei Testpersonen (TP 03, 12) Probleme, die sie beim Lesen der Einleitung hatten. Beide Testpersonen merkten an, dass es schwierig sei, psychische Probleme zu erkennen. Testperson 12 merkte zusätzlich an, dass der Einleitungstext die eigentliche Frage „versteckt“ und sie ein Problem mit dem Wort „wertschätzen“ hat. Testperson 03 kritisierte in diesem Kontext auch, dass die Einleitung eigentlich unterstellt, dass alle Angestellten psychisch gesund sind.

Zusätzlich wurden die Befragten in Runde 1 gefragt, wie verständlich sie die Erläuterung, was unter „psychischer Gesundheit“ zu verstehen ist, finden. Hier beurteilten zwei Testpersonen (TP 20, 21) die Erläuterung als „sehr verständlich“ und fünf Testpersonen (TP 02, 03, 04, 11, 12) als „eher verständlich“. Trotz der positiven Bewertung der Verständlichkeit nannten drei Testpersonen kritische Aspekte. Testperson 02 musste den Text zweimal durchlesen, Testperson 03 merkte an, dass der Begriff nicht näher erläutert wurde, und Testperson 20 fiel auf, dass die Definition psychische Gesundheit mit dem Gefühl der Wertschätzung gleichsetzt.

Fragetext:

Auch bezüglich des Fragetextes nannten die Befragten Probleme. Die Testpersonen 02 und 12 merkten an, dass ihre Vorgesetzten nicht identisch mit der Geschäftsleitung sind, bezogen sich in ihrer Antwort aber auf ihre Vorgesetzten. Zudem machten zwei Befragte (TP 04, 12) Anmerkungen bezüglich unklarer Bezüge in der Fragestellung. Testperson 12 war sich zuerst unsicher, ob sich die Frage auf die aktuelle Arbeitsstelle bezieht, und Testperson 04 hatte anfangs Schwierigkeiten, die Perspektive eines Angestellten einzunehmen. Als inhaltliche Begründungen für ihre Antwortwahl nannten die Befragten, dass der Geschäftsleitung psychische Probleme nicht auffallen (TP 03, 21), der Thematik nicht genügend Bedeutung zugemessen wird (TP 04, 11) bzw. die Aufmerksamkeit dafür schwankt (TP 20).

Runde 2:**Einleitung:**

Auf Basis der Ergebnisse der Runde 1 des Pretests wurde die Einleitung überarbeitet. Die Änderungen bezogen sich in diesem Kontext auf Änderungen der grafischen Darstellung der Einleitung, der Einleitungstext selbst wurde nicht geändert.

In Runde 2 traten bei zwei Testpersonen (TP 23, 07) Probleme in Bezug auf die Einleitung auf. Testperson 23 hatte die Einleitung komplett übersehen. Testperson 07 äußerte sich kritisch gegenüber der Definition von psychischer Gesundheit, da diese zu allgemein gehalten sei. Auch sei nicht klar, ob sich die Definition nur auf den Arbeitskontext bezieht, da psychische Gesundheit auch durch weitere externe Faktoren beeinflusst wird.

Auch bei Runde 2 wurden die Testpersonen gefragt, wie verständlich sie die Erläuterung, was unter „psychischer Gesundheit“ zu verstehen ist, finden. Im Gegensatz zu Runde 1 fiel die Bewertung hier negativer aus. Eine Testperson (TP 17) bewertete die Erklärung als „sehr verständlich“ und eine Testperson als „eher verständlich“ (TP 19). Dahingegen bewerteten drei Testpersonen die Erläuterung als „eher

nicht verständlich" (TP 06, 07, 22) und eine Testperson als „überhaupt nicht verständlich" (TP 23). Den Testpersonen 06 und 23 war der Begriff „psychische Krankheit" selbst unklar: *„Hier steht ja, dass die Beschäftigten keine psychischen Erkrankungen aufweisen. Was sind denn psychische Erkrankungen? Das ist redundant. Ist das Depression? Alkoholismus? Das ist eine zirkuläre Definition.“* (TP 23). Ebenso merkten zwei Testpersonen (TP 22, 23) an, dass der Begriff „Wertschätzung" nicht in eine Definition von psychischer Gesundheit passe.

Fragetext:

Auch bezüglich der Fragestellung wurden kritische Anmerkungen von zwei Testpersonen gemacht (TP 17, 23). Testperson 17 merkte an, dass ein Angestellter nicht beurteilen kann, wer psychische Probleme überhaupt wahrnimmt und ob die Geschäftsleitung überhaupt Kenntnis von problematischen Fällen hat. Dahingegen verwies Testperson 23 auf die Tatsache, dass sich in ihrem Betrieb die Definitionen von psychischer Gesundheit zwischen den Angestellten und der Geschäftsleitung unterscheiden. Als inhaltliche Argumentationspunkte nannten die Befragten die Verfügbarkeit von Anlaufstellen bei psychischer Gesundheit (TP 07), eine zeitnahe Reaktion der Geschäftsleitung (TP 06, 07), die aktive Unterstützung der Betroffenen (TP 19) und die Offenheit der Geschäftsleitung bezüglich dieser Thematik (TP 06). Als negative Punkte nannten die Befragten das fehlende Bewusstsein der Geschäftsleitung (TP 22) und die Tendenz, psychische Probleme „auszusitzen" (TP 22, 23).

Runde 3 & 4:

Einleitung:

Auf Basis der Pretestergebnisse aus Runde 1 und 2 wurde die Einleitung erneut überarbeitet. Neben einer grafischen Umgestaltung der Einleitung selbst wurde zum einen die Definition von „psychischer Gesundheit" angepasst und zum anderen eine Definition von „Geschäftsleitung" eingefügt.

Auch in Runde 3 und 4 nannten Befragte Probleme bezüglich der Einleitung. Testperson 10 war sich hinsichtlich der Bedeutung des Begriffs „psychisch" unsicher: *„Psychisch ist das jetzt seelisch oder körperlich? Also ich würde das als seelisch interpretieren und das weiß ich nicht, das habe ich im Geschäft noch nicht mitgekriegt. Wenn ich das jetzt als gesundheitlich interpretiere, das hatten wir auch schon und da handeln sie schnell“.* Dies ist insbesondere problematisch, da sie die nachfolgende Frage unter der Perspektive der körperlichen Gesundheit beantwortete. Zusätzlich wiesen zwei Testpersonen darauf hin, dass die Geschäftsleitung in ihrem Fall nicht die geeignete Instanz sei (TP 08, 25). Testperson 08 arbeitet auf einem Schiff, aber der Kapitän entspricht nicht der Geschäftsleitung, und Testperson 25 merkt an: *„Ich glaube, dass mit der Geschäftsleitung der falsche Ansprechpartner genannt wird, weil in mittelgroßen und großen Unternehmen die Geschäftsleitung zu weit weg von den einzelnen Beschäftigten ist und daher gar nicht schnell handeln kann bzw. die Informationen sie nicht schnell genug erreichen. Eigentlich müsste man statt Geschäftsleitung die Vorgesetzten nennen, denn die kriegen es am schnellsten mit.“*

Auch in Runde 3 und 4 wurden die Testpersonen gefragt, wie verständlich sie die Erläuterung, was unter „psychischer Gesundheit" zu verstehen ist, finden. Hier wählten fünf Testpersonen die Antwortoption „sehr verständlich" (TP 13, 14, 15, 18, 25), fünf Testpersonen „eher verständlich" (TP 05, 08, 09, 16, 24) und eine Testperson „eher nicht verständlich" (TP 01). Testperson 01 fehlte in diesem Zusammenhang ein Beispiel, was unter Arbeitsbelastung zu verstehen ist. Zudem wurde angemerkt, dass die Definition „komisch und langatmig" sei (TP 10), Belastungen aus dem familiären Bereich nicht berücksichtigt werden (TP 16) und dass die Definition der Arbeitgeberperspektive entspreche (TP 25).

Fragetext:

Die Probleme bezüglich der Einleitung spiegeln sich auch in den Antworten zu Frage 1 wider. Zwei Testpersonen beantworteten die Frage nicht in Bezug auf die Geschäftsleitungen, sondern in Bezug auf in der Hierarchie niedriger angesiedelte Instanzen (TP 08: Kapitän, 14: Abteilungsleiter). Drei Testpersonen merken ebenso an, dass sie nicht beurteilen können, inwieweit die Geschäftsleitung inaktiv ist oder über Probleme Bescheid weiß oder nicht, da zu viele Hierarchieebenen zwischen der Geschäftsleitung und den Angestellten liegen, die Geschäftsleitung an einem anderen Standort angesiedelt ist bzw. sie die Situation der übrigen Kollegen nicht beurteilen können (TP 01, 15, 16). Zwei Testpersonen denken in diesem Zusammenhang auch an andere Instanzen als die Geschäftsleitung (TP13: spezielle Ansprechpartner mit „Puffer“-Funktion, TP 05: Mitarbeiterinteressenvertretung). Testperson 15 merkte an, dass psychische Probleme in ihrem Betrieb nicht in den Arbeitsbereich der Geschäftsleitung fallen, sondern dies durch andere Instanzen übernommen wird. Zusätzlich fiel Testperson 16 die Beantwortung der Frage aufgrund einer fehlenden Definition von „Handeln“ schwer, beispielsweise war ihr unklar, ob das Buchen von externen Seminaren bereits als eine Handlung der Geschäftsleitung eingestuft werden würde. Als inhaltliche Punkte nannten die Befragten die schnelle Reaktion der Geschäftsleitung (TP 08, 09), die Offenheit bezüglich psychischer Probleme (TP 08), das Ignorieren der Problematik (TP 18, 24), lange Reaktionszeiten (TP 18, 24) und das Vortäuschen einer aktiven Problembhebung seitens der Geschäftsleitung (TP 05).

In Runde 3 und 4 wurden die Befragten zusätzlich gefragt, an welche Instanz sie bei der Beantwortung der Frage konkret gedacht haben. Hierbei dachte eine Testperson an ihren direkten Vorgesetzten (TP 10), drei Testpersonen sowohl an ihren direkten Vorgesetzten als auch an die oberste Leitungsebene in ihrem Unternehmen (TP 01, 09, 24), vier Testpersonen ausschließlich an die oberste Leitungsebene in ihrem Unternehmen (TP 15, 16, 18, 25). Drei Testpersonen dachten an andere Personen (TP 08: Kapitän, 13: Verantwortlicher des Standorts, 14: Abteilungsleiter).

Perspektive Einleitung: In Runde 1 und 2 wurden die Befragten ebenso gefragt, welche Perspektive sie bei der Beantwortung der Einleitung eingenommen haben. In Runde 1 dachten fünf Befragte an das ganze Unternehmen und drei Befragte an das eigene Team. In Runde 2 nannten sechs Befragte das ganze Unternehmen und zwei Befragte das eigene Team.

Perspektive Fragetext: Die Befragten wurden zusätzlich in allen Runden gefragt, welche Perspektive sie bei der Beantwortung der Frage eingenommen haben. In Runde 1 dachte eine Person an das gesamte Unternehmen (diese Antwortoption war nur in Runde 1 gegeben), vier Befragte dachten an das Team und zwei Befragte antworteten aus ihrer persönlichen Sicht. In Runde 2 dachten fünf Befragte an das Team und ein Befragter antwortete aus persönlicher Sicht. In Runde 3 berücksichtigte eine Person das Team, während vier Personen aus persönlicher Sicht antworteten. Eine Person gab an, beide Perspektiven berücksichtigt zu haben. Zuletzt nahmen vier Befragte in Runde 4 die Sicht des Teams und zwei Befragte die persönliche Perspektive ein.

Insgesamt dachten 15 Befragte in allen Runden bei der Beantwortung der Frage an das Team (bzw. das gesamte Unternehmen) und neun Befragte nahmen eine persönliche Sicht ein. Eine Person gab an, beide Perspektiven berücksichtigt zu haben.

Ist die Wahl der mittleren Antwortkategorie ein verdecktes Missing?

Im Rahmen des Pretests wurde für jede einzelne Frage ausgewertet, ob die Wahl der Mittelkategorie als ein „verstecktes Missing“ interpretiert werden muss. In den vier Runden der Frage 1 wählten insgesamt vier Befragte die mittlere Antwortkategorie (Runde 1: TP 20, Runde 3 & 4: TP 05, 13, 15). Hiervon fällt jedoch nur die Antwort eines Befragten unter die Kategorie „verdecktes Missing“: „*Ich weiß gar*

nicht, ob sich die Geschäftsleitung darum kümmert. Die haben ja extra Mitarbeiter, die das machen und einen Betriebsrat gibt es ja auch.“ (TP 15).

Empfehlung:

Einleitung:

Da die Definition von psychischer Gesundheit in der Version für Runde 3 & 4 am einheitlichsten verstanden wurde, sollte folgender Einleitungstext in einer Befragung verwendet werden:

Kommen wir jetzt zu einigen Aussagen zum Thema „psychische Gesundheit“ der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen.

Unter „psychischer Gesundheit“ verstehen wir, dass die Beschäftigten die alltäglichen Arbeitsbelastungen bewältigen können, zugleich vor dauerhafter Überforderung geschützt werden und daher produktiv arbeiten können.

Soll beim Einsatz des Instruments zwischen verschiedenen Hierarchieebenen, also der/dem direkten Vorgesetzten und der Geschäftsleitung, unterschieden werden, um zu vermeiden, dass nur an die/den direkte/n Vorgesetzte/n gedacht wird statt an die Geschäftsleitung, muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden.

Frage:

Belassen bzw. getrennt für verschiedene Hierarchieebenen abfragen.

Antwortoptionen:

Wir empfehlen, generell für jedes Item die zusätzliche Antwortkategorie „Kann ich nicht beurteilen“ anzubieten (siehe Seite 11, Ergebnisse zum Fragebogen insgesamt).

Zu testende Frage :

Runde 1 & 2:

2. Wenn die Geschäftsleitung auf Probleme hingewiesen wird, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten betreffen, handelt sie entschlossen.

Runde 3 & 4:

2. Wenn die Geschäftsleitung auf Probleme hingewiesen wird, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten betreffen, handelt sie zielgerichtet.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

Antwort	Runde 1& 2	Runde 3 & 4
	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	2	1
Trifft eher nicht zu	2	1
Trifft teilweise zu	4	3
Trifft eher zu	3	2
Trifft voll und ganz zu	2	3
Keine Angabe	-	2

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing, Emergent Probing.

Befund:

Insgesamt 23 Testpersonen geben gültige Antworten, die Testpersonen 01 und 10 machen keine Angabe. Die gesamte Skalenbreite (5er-Skala von „Trifft überhaupt nicht zu“ bis „Trifft voll und ganz zu“) wird in beiden Versionen genutzt, wobei sich die größte Zahl der Testpersonen (n=7) für die Mittelkategorie „Trifft teilweise zu“ entscheidet. Da sich die Befunde für die beiden Frageversionen nicht systematisch aufgrund des unterschiedlichen Wordings unterscheiden, erfolgt die Auswertung für beide Versionen gemeinsam.

Die Testpersonen 01 und 10 machen „Keine Angabe“ und erklären dies damit, dass sie diese Aussage nicht einschätzen können:

- „Ehrlich gesagt keine Ahnung, ob die Geschäftsleitung, also der Geschäftsführer auf Probleme hingewiesen wird. Und sich derer annimmt.“ (TP 01)
- „Da muss ich „weiß nicht“ antworten, bei seelischer Krankheit weiß ich nicht, das hatten wir noch nie. Ich weiß auch nicht, ob die Frage sich auf seelische oder körperliche Krankheit bezieht. Ich habe da auf jeden Fall noch nichts mitbekommen. [...] Es ist schwierig, hier zu antworten.“ (TP 10)

Von den insgesamt sieben Testpersonen (TP 02, 03, 04, 15, 18, 21, 25), die „Trifft teilweise zu“ angegeben haben, handelt es sich bei zwei Testperson (TP 03, 15) um ein verdecktes Missing. Beide Testpersonen erläutern ihre Antwort analog zu den beiden Testpersonen, die keine Angabe gemacht haben:

- „Dadurch, dass der Fall bisher noch nicht gegeben war bis jetzt, ist es schwer das zu beantworten. Wenn hier jetzt ein anderes Wort eingesetzt würde, z.B. „wenn die Geschäftsleitung auf Probleme hingewiesen würde, würde sie dann entschlossen reagieren“, dann könnte ich das beantworten, aber so kann ich das ja nicht beantworten, weil dies bei uns ja nicht gegeben war.“ (TP 03)
- „Es kann ja sein, dass sie zielgerichtet handeln, indem sie es [TP denkt an die als zu gering empfundene Anzahl an Mitarbeitern, die bei Ausfällen einspringen können] vielleicht weitergeben an den Betriebsrat oder an die zuständigen Personen, wo man aber als Arbeitnehmer nie weiß, ob man eine Antwort erhält oder nicht. Da muss man schon psychische Probleme wegen Belastungen oder Burn-out oder Mobbing haben, dass die das nur spüren, wenn jemand krankgeschrieben ist. So dass sie dann sagen, da muss man tatsächlich was tun. Aber ich als Arbeitnehmer habe nicht die Erfahrung, was in deren Köpfen in diesem Moment vorgeht.“ (TP 15)

Testperson 06 zögert beim Beantworten der Frage, da sie inhaltlich starke Überschneidungen zur vorherigen Frage sieht und Frage 2 daher im Endeffekt auch genauso beantwortet, nämlich mit „Trifft eher zu“:

TP: „Da hadere ich jetzt wieder mit dem Begriff „entschlossen“. In der vorherigen Frage ging es um „handelt gleich oder sofort“. „Handelt entschlossen“ heißt das dann auch sofort? Oder heißt das, dass sich die Geschäftsleitung erst einmal zurückzieht und sich darüber Gedanken macht? Da weiß ich jetzt nicht, was ich antworten soll.“

TL: „Wie würden Sie die Frage denn verstehen?“

TP: „Auch wieder im Sinne von „handelt sie sofort“. Dann knüpft sie an die vorherige Aussage [Frage 1] an, dann ist der einzige Unterschied, dass die Geschäftsleitung „auf Probleme hingewiesen wird“. Also wenn ich individuell etwas zur Geschäftsleitung sage oder wenn andere dies tun, da würde ich genauso antworten wie bei der Frage zuvor.“

Generell kann zwischen zwei Gruppen unterschieden werden: Diejenigen, die eine eher positive Grundhaltung dem Management gegenüber einnehmen, beziehen sich auf positive Beispiele, wie mit Problemen im Allgemeinen umgegangen wird, und bewerten die Aussage folglich auch als (eher) zutreffend. Diejenigen, die keine positiven Erfahrungen im Unternehmen gemacht haben (wie mangelndes Interesse seitens des Managements an bspw. personeller Unterbesetzung, was zu einer höheren Arbeitsbelastung und damit auch zu einer höheren psychischen Belastung führen kann), bewerten die Aussage als tendenziell (eher) nicht zutreffend. Nur drei Testpersonen denken explizit an Probleme mit der psychischen Gesundheit im Arbeitskontext wie bspw. Mobbing oder Burn-Out (TP 11, 15, 21).

Testperson 25 gibt im Interview einen interessanten Denkanstoß hinsichtlich der Umformulierung des Items im intendierten Sinn, nämlich der Unterstützung durch das Management und das Engagement in der Stressprävention: *„Ich glaube, das muss man dann eher auf einer Meta-Ebene sehen, es geht da wahrscheinlich nicht um einen Beschäftigten mit einem psychischen Problem, sondern um Dinge, die die psychische Gesundheit aller Beschäftigten betreffen und daraus abgeleitete Maßnahmen.“* Sie plädiert für die Formulierung *„die Geschäftsleitung stellt Maßnahmen für die psychische Gesundheit der Beschäftigten bereit, [w]eil es konkreter ist. Zielgerichtetes Handeln klingt im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit so ökonomisch“* und kann von den Befragten auch schwer eingeschätzt werden.

Auf die Frage, ob die Testpersonen beim Beantworten die Sicht ihres Teams/ihrer Arbeitsgruppe/Abteilung miteinbezogen haben oder ob sie überwiegend aus ihrer persönlichen Sicht geantwortet haben, geben insgesamt neun Personen an, dass sie aus ihrer eigenen Sicht geantwortet haben. Darunter finden sich auch die beiden Testpersonen, die keine Angabe gemacht hatten, da ihnen persönlich kein entsprechender Fall bekannt war.

Empfehlung:

Frage:

Wird nicht als trennscharf zu Frage 1 wahrgenommen.

Ob die Geschäftsleitung „entschlossen/ zielgerichtet handelt“, ist den Befragten oft unklar, so dass hier eher Mutmaßungen ausgesprochen werden oder aber die Kommunikationskultur im Unternehmen beurteilt wird: Hat der direkte Chef ein offenes Ohr für seine Mitarbeiter oder nicht. Wie ein „entschlossenes/zielgerichtetes“ Handeln aussieht, sollte daher klarer herausgestellt werden. Je nachdem, ob in dieser Frage eher Unterstützung im Fokus stehen soll oder generell Handlungsbereitschaft, empfehlen wir zwei Varianten (jeweils noch mit unterschiedlichen Formulierungsalternativen):

„Wenn die Geschäftsleitung Kenntnis erlangt über Probleme, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten betreffen, reagiert sie direkt mit hilfreichen/unterstützenden Maßnahmen.“

„Wenn die Geschäftsleitung Kenntnis erlangt über Probleme, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten betreffen, reagiert sie direkt mit angemessenen/sinnvollen Maßnahmen.“

Antwortoptionen:

Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

Runde 1& 2:

3. Die Geschäftsleitung fühlt sich der Vermeidung von Stress im Unternehmen verpflichtet und beteiligt sich aktiv daran.

Runde 3:

3. Die Geschäftsleitung beteiligt sich aktiv an der Vermeidung von Stress im Unternehmen.

Runde 4:

3. Die Geschäftsleitung unterstützt die Vermeidung von Stress im Unternehmen.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

	Runde 1 & 2	Runde 3	Runde 4
Antwort	Anzahl TP	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	3	2	2
Trifft eher nicht zu	5	2	1
Trifft teilweise zu	1	2	-
Trifft eher zu	2	-	2
Trifft voll und ganz zu	2	-	-
<i>Keine Angabe</i>	-	-	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing, Emergent Probing.

Befund:

Diese Frage wurde in drei Versionen getestet.

In der Ursprungsformulierung „Die Geschäftsleitung fühlt sich der Vermeidung von Stress im Unternehmen verpflichtet und beteiligt sich aktiv daran.“, die in den ersten beiden Runden getestet wurde, wurde jeweils die volle Breite der Antwortskala ausgenutzt, wobei es eine mittelstarke Tendenz zu „Trifft [überhaupt/eher] nicht zu“ (n=8 von 13 Testpersonen der beiden ersten Runden) gibt. Eine Person hat sich für die mittlere Kategorie entschieden. Dabei scheint es sich zunächst um ein verdecktes Missing zu handeln, da die Testperson länger darüber nachdenkt, „*was man als Geschäftsleitung machen könnte, um Stress zu vermeiden*“ (TP 12) und sie beim Beantworten vorwiegend an die Erstellung

von Vertretungsplänen zur Sicherstellung der Arbeitsbewältigung denkt. Nach intensiverem Nachdenken kommt sie zu dem Schluss, dass die Beispiele, an die sie denkt, nicht primär auf Stressvermeidung abzielen, sondern vielmehr auf Kostenreduzierung, und darüber hinaus auch eher Negativbeispiele im Hinblick auf die Fragestellung darstellen. Obwohl sie bei ihrer Antwort „Trifft teilweise zu“ bleibt, wird aufgrund ihrer Erläuterung deutlich, dass sie die Aussage nach längerem Nachdenken als weniger zutreffend empfindet: *„Also Geschäftsleitung verbinde ich wieder mit meiner Chefin und die sehe ich vielleicht einmal die Woche oder zweimal im Monat in der Teamsitzung. [...] Also wenn es mal richtig Stress gibt, dann kommt sie auch mal und [...] nimmt den Druck raus. Das war vielleicht ein-, zweimal wo ich es mitgekriegt habe und der Kollege dann doch frei gekriegt hat. Und dann wurden zwei Wochen zusammengelegt. [...] Wenn ich jetzt darüber nachdenke, die Beispiele nenne und zu Ende denke, ist das doch keine Stressvermeidung, weil sie einfach keinen Bock hatte jemanden aufzutreiben, der an dem Tag Vertretung macht, um Geld zu sparen.“*

Runde 3:

In Runde 3 wurden doppelte Stimuli im Fragetext vermieden, indem auf den Aspekt des „sich verpflichtet Fühlen“ verzichtet wurde. Die Aussage wurde wie folgt umformuliert: „Die Geschäftsleitung beteiligt sich aktiv an der Vermeidung von Stress im Unternehmen.“ Von den sechs Testpersonen der Runde 3 geben jeweils zwei an, dass die Aussage „überhaupt nicht“, „eher nicht“ oder „teilweise“ zutrifft, somit stimmt keiner dieser Aussage zu. Da die Testpersonen hinsichtlich der Merkmale Alter, Geschlecht, Ausmaß, Art, Dauer und Branche der Erwerbstätigkeit sowie dem Vorhandensein einer Interessensvertretung variieren, ist ein systematischer Einfluss dieser Merkmale auf das Antwortverhalten unwahrscheinlich. Von den beiden Testpersonen, die „Trifft teilweise zu“ angeben, handelt es sich bei einer um ein verstecktes Missing, denn *„die Frage ist schwer zu beantworten, weil ich nicht weiß, was „aktive Vermeidung von Stress“ bedeutet“*.

Runde 4:

In Runde 4 wurde eine dahingehend abgeschwächte Formulierung gewählt, dass im Gegensatz zur „aktiven“ Beteiligung der Geschäftsleitung nunmehr lediglich von einer passiveren Form, nämlich der „Unterstützung“ von Stressvermeidung im Unternehmen, die Rede ist. Dies führt zu einer Antwortverteilung von zwei Mal „Trifft überhaupt nicht zu“, einmal „Trifft eher nicht zu“, zwei Mal „Trifft eher zu“ und einmal „keine Angabe“. Allerdings hat diese Anpassung von Runde 3 zu Runde 4 keinen Einfluss auf die Argumentation der Begründungen.

Unabhängig davon, welche Frageversion vorgegeben wurde, gibt es die Gruppe (n=6 von 25) derjenigen, die aufgrund positiver Erfahrungen mit der Geschäftsleitung im Allgemeinen davon ausgehen, dass diese ihren Mitarbeitern wohl gesonnen ist bzw. ein Interesse daran hat, dass Stress vermieden wird. Diejenigen, die dieser Auffassung sind, beantworten die Aussage mit eher bzw. voll und ganz zutreffend (TP 02, 04, 06, 07, 18, 25). Im Folgenden einige typische Aussagen:

- *„In unserem Fall wäre es so, ich bin ja Friseurin, da würde dann mehr Zeit ausgetragen werden pro Kunde. Weil man sagt, ich komme da einfach nicht hinterher. Dann kriegt man, wenn man darum bittet, im Ausnahmefall natürlich ein paar Minuten extra. [...] Wenn man dann sagt, ich fühle mich nicht so gut, ich habe Kopfschmerzen oder ich habe nicht gut geschlafen, dann gucken sie schon, dass sie da ein paar Puffer einbauen.“ (TP 04)*
- *„Das sollte generell immer so sein, dass die Geschäftsleitung nicht möchte, dass es Stress im Unternehmen gibt. Beteiligt sich aktiv daran? Das ist ambivalent. Dadurch, dass ich gemeinsam mit meinem Chef arbeite [Im Café gibt es nur den Chef und einige Aushilfen und jede Aushilfe arbeitet meist nur mit dem Chef zusammen], kann auch einmal Stress mit ihm ent-*

stehen. Dann beteiligt er sich aktiv daran, dass Stress mit ihm entsteht. Wenn man das, wenn es wieder ruhiger ist im Café, anspricht, dann beteiligt er sich natürlich auch daran, dass die Wogen wieder geglättet werden." (TP 06)

- „Wir haben in unserer Firma ziemlich viele Möglichkeiten jemanden einzusetzen, wo er auch hinpasst. Auf irgendwelchen internen Stress, wie z.B. Mobbing wird sofort reagiert. Klar kommt es immer auf einen selbst an, ob man es auch anspricht, aber generell kann ich sagen, dass die Vorgesetzten sofort reagieren. Geschäftsleitung ist ziemlich allgemein gehalten, bei uns ist das immer der Vorgesetzte.“ (TP 07)
- „Ich denke mal, die Geschäftsleitung möchte schon, dass es keinen Stress im Unternehmen gibt – weder in der Belegschaft noch in der Arbeit noch sonst wo – aber die Mitarbeiter müssen das ja mehr oder weniger selbst ausmerzen oder sich zu helfen wissen, wie sie mit der Arbeit, dem Arbeitsklima, den Kollegen umgehen, damit es keinen oder so wenig wie möglich Stress gibt. [...] Ich sage trifft eher zu, weil die das sicher unterstützen wollen, aber ob sie es schaffen, ist wieder eine andere Frage.“ (TP 18)

Interessant in diesem Kontext ist, dass alle sechs Testpersonen, die der Geschäftsleitung und etwaiger angedachter Maßnahmen zur Vermeidung von Stress positiv gesonnen sind, Frauen sind. Im Hinblick auf andere Merkmale wie bspw. das Alter, die Art der Beschäftigung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder des (Nicht-)Vorhandenseins einer Interessensvertretung gibt es keine Übereinstimmung.

Die zweite, größere Gruppe (n=15) derjenigen, die „eher oder überhaupt nicht zutreffend“ angibt, erklärt ihr Antwortverhalten entweder damit, dass die Geschäftsleitung aktiv an der Erzeugung von Stress beteiligt bzw. dessen Ursache ist (TP 01, 10, 11, 14, 15, 19, 20, 21, 22), die Geschäftsleitung im Ernstfall reagiert, aber nicht versucht vorzubeugen (TP 03, 16, 17) oder es der Geschäftsleitung egal ist und sie keinerlei Interesse an den Tag legt (TP 09, 23, 24). Schlüsselzitate für diejenigen, die die Geschäftsleitung als ursächlich für Stress sehen, lauten bspw. so:

- „Wir haben Roadmap-Planung und die werden eher überladen als dass Puffer eingebaut werden. [...] Was bei den Mitarbeitern zu Stress führt.“ (TP 01)
- „Da kann ich jetzt deutlich sagen „trifft eher nicht zu“, wenn der Umsatz nicht stimmt, dann gibt es schon eine Ansage. Wir müssen immer ein Tagesziel erreichen, da gibt es jetzt schon ein wenig Druck.“ (TP 10)
- „Durch meine Akkordarbeit, wo es um Zeit und Akkord geht, weiß ich, dass das denen egal ist. Zumindest in der Produktion. Ich arbeite im Akkord, d.h. Arbeit auf Zeit, und die Geschäftsleitung versucht immer Zeiten zu kürzen, um „konkurrenzfähig zu bleiben“, wie sie es nennen, um die Produktion nicht ins Ausland verlegen zu müssen und versucht diese Dinge schön zu reden, im Endeffekt, um Arbeiter einzusparen.“ (TP 11)
- „Wenn ich jetzt an mein Unternehmen denke, ist da überhaupt keine Unterstützung seitens der Geschäftsleitung da. Ganz im Gegenteil. Die machen eher noch Stress.“ (TP 15)
- „Stress ist wohl eher gewollt.“ (TP 19)

In Fällen, in denen die Geschäftsleitung ausschließlich reagiert und nicht etwa aktiv wird und versucht vorzubeugen, argumentieren die Testpersonen bspw. so:

- „Es würde erst gehandelt werden, wenn es bestimmte Grenzen überschreitet, der Geschäftsfluss beeinträchtigt ist z.B. durch zu viele Krankheitstage. Es muss irgendwie auffallen und das tut es im Normalfall nicht.“ (TP 03)
- „Es wird gar nicht zum Thema für die Geschäftsleitung gemacht, das heißt man macht die Arbeit und wenn alles gemacht wird und es läuft gut, dann kommt niemand auf die Idee zu fra-

gen, wie ist die Arbeit und ob man einen Ausgleich braucht. Ich arbeite seit fast 10 Jahren in dem Bereich und es ist noch nie vorgekommen." (TP 16)

- „Da muss ich jetzt lachen, weil wenn die Anschaffung einer exklusiven Kaffeemaschine für die Mitarbeiter zur aktiven Beteiligung einer Stressvermeidung gehört, dann ja. Wenn es darum geht, die Arbeitsmenge im Griff zu halten, dann nein. Die Frage ist, was ist aktiv, wie definiert sich eine „aktive Beteiligung an Stressvermeidung“? [...] Das heißt immer wieder Reflektion der Arbeitsbedingungen.“ (TP 17)

Und dann gibt es noch diejenigen, die den Eindruck haben, dass der Geschäftsleitung vollkommen egal ist, ob die Mitarbeiter Stress haben oder nicht:

- „Weil wir alleine auf dem Stockwerk sind und wir uns wenn, dann im Team helfen. Die Geschäftsleitung macht da nichts.“ (TP 09)
- „Das ist der Geschäftsleitung nicht wichtig. Was wir hier unten treiben, das ist denen egal. Die Geschäftsführung hat ein gutes Leben.“ (TP 23)
- „Weil, das ist einfach, die wissen manchmal gar nicht, was für Arbeit das ist. Die sind manchmal so in ihrem eigenen Ding drin, dass die das überhaupt nicht interessiert, was die anderen für einen Stress haben und tun auch so, als ob das nicht viel Arbeit wäre.“ (TP 24)

Auch hier wurden die Testpersonen gebeten, anzugeben, ob sie beim Beantworten die Sicht ihres Teams/ihrer Arbeitsgruppe/Abteilung miteinbezogen haben oder ob sie überwiegend aus ihrer eigenen Sicht geantwortet haben. Insgesamt haben achtzehn Personen die Sicht ihrer Arbeitseinheit mit einbezogen und sieben überwiegend aus persönlicher Sicht geantwortet. Nebst dieser Nachfrage ergeben sich auch aus den Erläuterungen der Testpersonen Hinweise darauf, dass sie beim Beantworten den Fokus auf die Geschäftsleitung nur in Ansätzen berücksichtigt haben.

Um Informationen über die optimale Formulierung der Aussage zu erhalten, wurden die Testpersonen nach der Verständlichkeit sowie ihrer Präferenz für einen der Begriffe „Vermeidung“, „Prävention“ und „Vorbeugung“ gefragt. Vierzehn Testpersonen bevorzugten den Begriff „Vermeidung“ (wie er auch in den ihnen vorgelegten Aussagen verwendet wurde), sieben den Begriff „Vorbeugung“ und vier „Prävention“. In den Augen der Befragten (bspw. TP 09, 23) spricht gegen die Verwendung des Begriffs „Prävention“ vor allem, dass es sich dabei um ein Fremdwort handelt und dieses die Aussage unnötig verkomplizieren würde. Die Begriffe „Vorbeugung“ und „Vermeidung“ rufen ähnliche Assoziation hervor und werden als relativ austauschbar wahrgenommen, weshalb nichts gegen die Verwendung des einen oder des anderen Begriffs spricht.

Darüber hinaus wurden die Testleiter gebeten zu vermerken, ob die Testpersonen von sich aus den Unterschied zwischen „psychischer Gesundheit“ und „Stressprävention“ thematisieren. Abgesehen von einer Testperson (von insgesamt 25), die anregt, dass anstelle von Stress besser von (Arbeits-) Überlastung gesprochen werden sollte, wird dies nicht thematisiert. Ebenfalls eine Testperson (von insgesamt sieben aus Runde 1) äußert proaktiv Schwierigkeiten aufgrund der Verknüpfung von „verpflichtet sich“ und „beteiligt sich“. Ihrer Ansicht nach sollte sich ein Unternehmen immer dazu verpflichten, Stress zu vermeiden. Das „sich aktiv daran beteiligen“ wiederum erfolge in ihrem Fall teilweise ja, teilweise nein. Dieser Hinweis auf die Verwendung von zwei Stimuli wurde aufgegriffen, indem der Aspekt des „sich verpflichtet Fühlen“ aus der Ursprungsformulierung in den angepassten Itemformulierungen der folgenden Runden ersatzlos gestrichen wurde.

Empfehlung:

Frage: Aufgrund der doppelten Stimuli raten wir von der Verwendung von Version 1 ab. Die Verwendung von Version 2 (Runde 3) hat gut funktioniert, weshalb wir diese empfehlen.

„Die Geschäftsleitung beteiligt sich aktiv an der Vermeidung von Stress im Unternehmen.“

Da es primär um Stressprävention geht und die Testpersonen sowohl den Begriff „Vorbeugung“ als auch den Begriff „Vermeidung“ verständlich finden, kann alternativ auch folgende Formulierung eingesetzt werden:

„Die Geschäftsleitung beteiligt sich im Unternehmen aktiv an der Vorbeugung von Stress.“

Antwortoptionen: Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

Runde 1:

4. Die psychische Gesundheit der Beschäftigten hat für die Geschäftsleitung Vorrang.

Runde 2:

4. Die psychische Gesundheit der Beschäftigten hat für die Geschäftsleitung Vorrang (vor bspw. wirtschaftlichen Aspekten).

Runde 3 & 4:

4. Die psychische Gesundheit der Beschäftigten ist ein wichtiges Ziel für die Geschäftsleitung.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

	Runde 1	Runde 2	Runde 3 & 4
Antwort	Anzahl TP	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	2	3	-
Trifft eher nicht zu	4	-	2
Trifft teilweise zu	2	-	3
Trifft eher zu	-	2	3
Trifft voll und ganz zu	-	-	2
Keine Angabe	-	-	2

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, General Probing, Specific Probing, Category Selection Probing, Emergent Probing.

Befund:

Diese Frage wurde in drei Versionen getestet.

In der ursprünglichen Formulierung sollten die Testpersonen angeben, ob die psychische Gesundheit der Beschäftigten für die Geschäftsleitung ihres Arbeitgebers Vorrang hätte. In der ersten Runde der Befragung gaben zwei Personen (TP 03, 12) an, dass dies überhaupt nicht zutrifft. Vier weitere Befragte (TP 04, 11, 20, 21) gaben an, dass es eher nicht zutrifft, und zwei (TP 02, 19) antworteten, dass dies teilweise zutreffend.

Insgesamt waren sieben Personen (TP 03, 04, 09, 11, 12, 20, 21) der Meinung, dass die psychische Gesundheit für die Geschäftsleitung keinen Vorrang hat. Testperson 09 fragt sich „für welche Geschäftsleitung hat das denn Vorrang?“ und Testperson 21 war der Meinung, dass ihre Geschäftsleitung den

„Leistungsdruck erhöht, aber in Wirklichkeit werden die Leute krank dadurch“. Testperson 03 empfand diese Aussage als nicht präzise genug gestellt und fragte sich „Vorrang vor was?“. Die Testperson konnte sich dementsprechend zuerst nicht in den Antwortkategorien verorten. Nach längerem Nachdenken kam die Testperson auf die Idee, dass damit gemeint sein könnte, dass die psychische Gesundheit Vorrang vor der Produktivität haben könnte, woraufhin sie sich für die Antwortoption „Trifft überhaupt nicht zu“ entschieden hat.

Testperson 04, die in einem Friseursalon arbeitet, gab an, dass ihre Leitungsebene aus Salonleitung und Geschäftsleitung besteht: „Die Salonleitung arbeitet extrem eng mit der Chefetage zusammen“ (TP 04), wobei die Testperson zudem angab, für beide zu antworten, da durch die enge Zusammenarbeit keine unterschiedliche Handhabung entstehe. Eine weitere Testperson differenzierte auf der Beschäftigtenebene zwischen normalen Arbeitern und Team- bzw. Abteilungsleitern. Sie erläuterte: „Arbeiter sind alle ersetzbar“ und bei „Teamleitern, Abteilungsleitern aufwärts wird darauf geachtet“ (TP 11), wobei sie ihre Antwort („trifft eher nicht zu“) auf die Arbeiter bezog, da sie sich selbst zu den Arbeitern zählt. Außerdem antwortete ein Befragter, dass sein Betrieb erst handeln würde, „wenn man den Mund aufmacht“ (TP 02).

Runde 2:

In der zweiten Runde wurde die Aussage mit der folgenden Klammer als Zusatz „(vor bspw. wirtschaftlichen Aspekten)“ erweitert. Drei der fünf Befragten aus Runde 2 gaben an, dass dies „überhaupt nicht zutrifft“ (TP 12, 22, 23). Testperson 22 begründete dies damit, dass Kollegen, die Probleme mit ihrer psychischen Gesundheit haben, bereits Gespräche geführt haben, jedoch nichts passieren würde: „Momentan haben wir hier im Haus zwei Fälle, die knapp vor dem Nervenzusammenbruch stehen, die Gespräche geführt haben mit allen möglichen Leuten und es passiert nichts, das interessiert kein Schwein.“ Die anderen beiden Testpersonen, die sich für „Trifft eher zu“ entschieden hatten, begründeten ihre Wahl damit, dass die Geschäftsleitung Rücksicht auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten nehmen würde. TP 06 nannte als Beispiel eine Aussage ihres Chefs, die an eine Aushilfe gerichtet war, welche unter Depressionen leidet: „Wenn du arbeiten möchtest, dann ja und wenn es nicht geht, dann ist es kein Thema, dann finde ich Ersatz.“

Runde 3:

In der dritten Runde der Befragung wurde die Formulierung „hat für die Geschäftsleitung Vorrang“ aufgrund der ersten Befunde des Pretests durch „ist ein wichtiges Ziel für die Geschäftsleitung“ ersetzt. Da die Formulierung in Runde 4 beibehalten wurde, werden die Ergebnisse der letzten 12 Interviews im Folgenden gemeinsam dargestellt.

Zwei der insgesamt zwölf Befragten aus den beiden Runden gaben an, dass die Aussage „eher nicht zutrifft“ (TP 08, 24), und drei Befragte wählten „Trifft teilweise zu“ aus (TP 05, 14, 15). Weitere drei Befragte wählten „Trifft eher zu“ (TP 01, 09, 13) und zwei „Trifft voll und ganz zu“ (TP 18, 25). Zwei Befragten war es nicht möglich, sich in den Antwortkategorien zu verorten (TP 10, 16).

Alle Testpersonen, die „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“ ausgewählt hatten (n=5), und eine weitere, die angab, dass dies teilweise zutreffen würde, gaben an, dass die psychische Gesundheit als ein wichtiges Ziel von ihrer Geschäftsleitung angesehen wird:

- „Die Geschäftsleitung versucht im Rahmen ihrer Möglichkeiten alles zur Verfügung zu stellen, was der Beschäftigte braucht.“ (TP 13)
- „Es gibt keine vorgeplanten Maßnahmen, wie man damit umgeht, sondern es wird zwischenmenschlich geregelt.“ (TP 14)

Die Testpersonen 08 und 24 hingegen antworteten, dass die psychische Gesundheit nicht als wichtiges Ziel von ihrer Geschäftsleitung angesehen wird. Als Begründung nennt Testperson 24: „Das interessiert die einfach nicht“.

Zwei Testpersonen (TP 05, 24) sehen keinen Unterschied zwischen Frage 4 und Frage 3. Sie wählen in beiden Fragen jeweils die gleichen Antwortkategorien:

- „Ich habe wieder trifft teilweise zu angekreuzt, weil das eigentlich das Gleiche ist wie davor.“ (TP 05; Antwort: Trifft teilweise zu)
- „Dasselbe wie bei der letzten Frage eigentlich.“ (TP 24; Antwort: Trifft eher nicht zu)

Von zwei Befragten (TP 10, 15) wurde das Wort „Ziel“ als problematisch empfunden. Testperson 10 fragt sich insbesondere in Bezug auf Burn-Out „was soll die Geschäftsleitung da machen“ und gibt an, sich nicht in den Antwortkategorien verorten zu können. Testperson 15 hat Probleme sich vorzustellen, „was mit wichtiges Ziel“ gemeint sei. Sie versteht darunter, dass die Beschäftigten „statt Pause mal ein Seminar zur Stressbewältigung machen“.

Testperson 16, die sich nicht auf den vorhandenen Antwortkategorien verorten konnte, „würde sagen, es sollte zutreffen, aber (...) weiß es einfach nicht“, da sie keine Informationen über den Umgang mit der psychischen Gesundheit von Beschäftigten in ihrem Unternehmen hat. Sie würde sich eine Antwortoption „Keine Angabe“ wünschen.

Testperson 01 verstand zwar die Intention der Frage, für sie war jedoch nicht klar, „inwieweit [psychische Gesundheit] jetzt priorisiert ist im Vergleich zu anderen Zielen“. Um diese Priorisierung angeben zu können, würde sie sich noch eine Anschlussfrage wünschen: „Vielleicht sowas wie: Wie hoch ist das Ziel der psychischen Gesundheit im Vergleich zu anderen Zielen priorisiert?“

Wie bei den anderen Aussagen zuvor wurde auch hier nachgefragt, aus welcher Sicht die Befragten geantwortet haben. Insgesamt gaben 20 Personen an, ihr Team miteinbezogen zu haben, und fünf, dass sie die Frage aus ihrer persönlichen Sicht beantwortet haben.

Empfehlung:

Frage: Die Formulierung „psychische Gesundheit hat Vorrang“ ist eine Aussage, die per Definition kaum ein Befragter als [voll und ganz/eher] zutreffend bewerten kann, da wirtschaftliche Aspekte immer die Voraussetzung für ein funktionierendes Unternehmen sind. Die Formulierung der Aussage ab Version 3, dass dies ein „wichtiges Ziel“ darstellt, führte im Vergleich zu einer besseren Verständlichkeit bei den Befragten. Gleichzeitig wurde aber auch die Formulierung „wichtiges Ziel“ als problembehaftet erachtet. Aus diesem Grund empfehlen wir die Beibehaltung der Formulierung in der dritten Version bei gleichzeitigem Ersetzen des Begriffs „Ziel“ durch „Anliegen“:

„Neben wirtschaftlichen Aspekten ist die psychische Gesundheit der Beschäftigten ein wichtiges Anliegen der Geschäftsleitung.“

Antwortoptionen: Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

Runde 1, 2 & 3:

5. Die Geschäftsleitung zeigt durch ihr Handeln, dass sie der psychischen Gesundheit der Beschäftigten einen hohen Stellenwert einräumt.

Runde 4:

5. Die Geschäftsleitung zeigt auch erkennbar, dass sie der psychischen Gesundheit der Beschäftigten einen hohen Stellenwert einräumt.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

	Runde 1, 2 & 3	Runde 4
Antwort	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	2	1
Trifft eher nicht zu	6	1
Trifft teilweise zu	5	2
Trifft eher zu	4	2
Trifft voll und ganz zu	1	-
<i>Keine Angabe</i>	1	-

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, General Probing, Specific Probing, Category Selection Probing, Emergent Probing.

Befund:

In den ersten drei Runden der Befragung bekamen 19 Testpersonen die ursprüngliche Formulierung der Frage vorgelegt. Hierbei entschieden sich zwei Testpersonen für „Trifft überhaupt nicht zu“ (TP 11, 22) und sechs Testpersonen für „Trifft eher nicht zu“ (TP 02, 14, 16, 17, 20, 21). Fünf Testpersonen (TP 03, 04, 05, 11, 23) haben sich für die mittlere Kategorie entschieden. Jeweils vier Testpersonen (TP 06, 07, 13, 19) wählten „Trifft eher zu“ und eine weitere Testperson (TP 09) „Trifft voll und ganz zu“. Eine Testperson (TP 10) konnte sich nicht in den Antwortkategorien verorten. Sie fragte sich: „*Wie soll sie [die Geschäftsleitung] denn handeln? [...] Wenn jemand psychisch krank ist, was soll sie da machen?*“ (TP 10).

Im Laufe der Befragung wurde deutlich, dass abgesehen von Testperson 10 drei weitere Testpersonen (TP 13, 16, 20) Schwierigkeiten mit dem Begriff „Handeln“ und dessen Verständnis hatten. Testperson 16 war sich unsicher, inwieweit man aus dem Handeln seitens der Geschäftsleitung den Stellenwert erkennen kann: „*Also anhand welcher Kriterien kann man den Stellenwert messen?*“. Testperson 13 interpretierte „Handeln“ als Kommunikation zwischen den Beschäftigten und der Geschäftsleitung zum Thema der psychischen Gesundheit: „*Handeln heißt Handeln im Sinne von kommunizieren.*“ (TP 13).

Testperson 20 ist ebenfalls unklar, inwieweit die Geschäftsleitung dies durch ihr Handeln zeigen kann: *„Wenn ein Mitarbeiter kommt und sagt, mir geht es schlecht, was macht die Geschäftsleitung dann? Macht sie überhaupt was, und wenn ja was?“*

Testperson 04 gibt an, dass ihre Geschäftsleitung nicht aktiv handelt: *„Eigentlich gibt es gar keine Handlung“* (TP 04). Auf Nachfrage, ob die Formulierung „die Geschäftsleitung reagiert oder zeigt durch ihre Reaktion, dass sie der psychischen Gesundheit der Beschäftigten einen hohen Stellenwert einräumt“ besser sei, bejahte sie dies: *„Ja, das käme dem aktiv Handeln am nächsten“* (TP 04).

Insgesamt vier Testpersonen (TP 06, 09, 12, 20) stellen eine Ähnlichkeit zwischen den Fragen 4 und 5 fest. Testperson 06 ist der Meinung, dass ein „hoher Stellenwert“ gleichzusetzen sei mit „ist wichtiger als z.B. wirtschaftliche Aspekte“.

- *„Zwischen vier und fünf ist kaum ein Unterschied. Ob die psychische Gesundheit Vorrang hat oder ob sie den Beschäftigten einen hohen Stellenwert einräumt, gibt sich für mich nicht viel.“* (TP 12)
- *„[...] Was ich bei der Frage 4 sagen kann, kann ich ja am konkreten Handeln erkennen. Wenn man so will, ist das was in Frage 5 gefragt wird, ein Indikator für das, was in Frage 4 gefragt wird.“* (TP 20)

Insgesamt haben sich bei dieser Frage fünf Testpersonen für die mittlere Kategorie entschieden. Dabei handelt es sich aber nicht um verdeckte Missings, sondern kann durch die Testpersonen inhaltlich begründet werden. Testperson 11 beispielsweise entscheidet sich für die Mitte, da sie zwischen Arbeitern und Abteilungs- bzw. Teamleitern in ihrem Betrieb differenziert und die Aussage daher nur auf einen Teil der Beschäftigten zutrifft: *„Als Arbeiter wird man halt anders behandelt [...]. Es trifft nur auf einen Teil der Beschäftigten [Abteilungs- & Teamleiter] zu“* (TP 11).

Runde 4:

Aufgrund der Ergebnisse in den ersten drei Runden wurde die Frage nach 19 Interviews umformuliert, indem „Handeln“ durch „zeigt auch erkennbar“ ersetzt wurde. Die letzten sechs Testpersonen des Pretests wählten folgende Antwortkategorien aus: Eine Testperson (TP 15) wählte „Trifft überhaupt nicht zu“ und eine weitere (TP 24) „Trifft eher nicht zu“. Die mittlere Kategorie wurde von zwei Testpersonen (TP 01, 08) gewählt und zwei weitere entschieden sich für „Trifft eher zu“ (TP 18, 25).

Testperson 01, die sich für die mittlere Kategorie entschied, war es zwar möglich, sich in den Antwortkategorien zu verorten, jedoch war sie sich nicht sicher, was mit „psychischer Gesundheit“ konkret gemeint ist: *„Was ist mit der psychischen Gesundheit und den Arbeitsbelastungen explizit gemeint?“*. Da sie aber berichtet, dass ihr Unternehmen verschiedene kleine Maßnahmen anbietet, ist diese Antwort nicht als Missing zu verstehen, da sie die Intention der Frage verstanden hat: *„Ich sage „trifft teilweise zu“, dass das [die psychische Gesundheit] überhaupt einen Stellenwert hat, mache ich daran fest, dass wir [...] verschiedene kleine Maßnahmen haben“* (TP 01). Testperson 08 hingegen, die sich auch für die mittlere Kategorie entschieden hat, deutet Probleme mit dem Verständnis der Frage an. Sie sagt, dass es in der Schiffscrew einen Ansprechpartner gibt, ist sich aber nicht über den Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit klar und inwieweit man daraus etwas über den Stellenwert ableiten kann: *„Es gibt einen Kollegen, der konkreter Ansprechpartner für die Crew ist. Die Frage ist, ob das heißen soll, dass die Geschäftsleitung das [Interesse für die psychische Gesundheit der Beschäftigten] erkennbar zeigt.“*

Auch nach der Umformulierung wird Frage 5 als ähnlich zu den zwei zuvor gestellten Fragen 3 und 4 wahrgenommen:

- „Das ist eigentlich immer dieselbe Frage – wenn sie das nicht machen [Vermeidung von Stress], machen sie das bestimmt auch nicht.“ (TP 24)
- Diese Frage ist fast schon redundant zu Frage 4, da würde ich sagen, eine von beiden Fragen reicht aus.“ (TP 25)

Testperson 25, die unterschiedliche Antwortkategorien bei Frage 4 (trifft voll und ganz zu) und Frage 5 (trifft eher zu) auswählte, begründet dies mit ihrem fehlenden Verständnis von „zeigt auch erkennbar“: *„Ich frage mich, wie die Geschäftsleitung das erkennbar zeigt. [...] Erkennbar zeigen hat vielleicht schon einen emotionalen Charakter. [...] Zeigt erkennbar ist für mich weniger eindeutig formuliert. Frage 4 ist für mich klarer formuliert.“* (TP 25).

Auch bei dieser Aussage wurden die Befragten gebeten anzugeben, ob sie beim Beantworten die Sicht ihrer Arbeitsgruppe miteinbezogen oder aus ihrer eigenen Sicht geantwortet haben. Insgesamt gaben 17 Testpersonen an, dass sie beim Beantworten die Sicht ihrer Arbeitsgruppe miteinbezogen haben, und acht, dass sie die Frage aus ihrer eigenen Sicht beantwortet haben.

Empfehlung:

Frage: Bei Frage 4 steht die Absicht der Geschäftsleitung im Vordergrund, bei Frage 5, ob diese Absicht auch im Handeln für die Befragten erfahrbar ist. Um dies zu verdeutlichen, empfehlen wir, die Formulierung analog zu Frage 4 zu gestalten:

„Dass die psychische Gesundheit der Beschäftigten ein wichtiges Anliegen für die Geschäftsleitung ist, zeigt sich auch durch ihr tatsächliches Handeln.“

Antwortoptionen: Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :**Runde 1 & 2:**

6. Die Geschäftsleitung hält die psychische Gesundheit der Beschäftigten für genauso wichtig wie die Leistung des Unternehmens.

Runde 3 & 4:

6. Die Geschäftsleitung hält die psychische Gesundheit der Beschäftigten für genauso wichtig wie die Produktivität des Unternehmens.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

Antwort	Runde 1 & 2	Runde 3 & 4
	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	2	2
Trifft eher nicht zu	7	5
Trifft teilweise zu	2	2
Trifft eher zu	2	1
Trifft voll und ganz zu	-	2

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing, Comprehension Probing, Emergent Probing.

Befund:

Den Testpersonen (n=13) der ersten beiden Runden der Befragung wurde die ursprüngliche Formulierung „Die Geschäftsleitung hält die psychische Gesundheit der Beschäftigten für genauso wichtig wie die Leistung des Unternehmens.“ vorgelegt. Allen war es möglich, sich in den Antwortkategorien zu verorten, und die gesamte Skalenbreite wurde genutzt.

Zwei Testpersonen (TP 04, 17), die „Trifft überhaupt nicht zu“ wählten, gaben an, dass in ihrem Unternehmen die psychische Gesundheit als nicht wichtig angesehen wird. Fünf der sieben Testpersonen (TP 02, 03, 20, 21, 22), die „Trifft eher nicht zu“ wählten, begründeten ihre Antwort damit, dass Leistung in ihrem Unternehmen wichtiger sei als die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Zwei weitere Befragte (TP 06, 23) sagten aus, dass „die Gesundheit der Mitarbeiter, ob jetzt psychisch oder körperlich, wichtiger sein [sollte] als die Leistung des Unternehmens“ (TP 06). Die mittlere Kategorie wurde von zwei Testpersonen (TP 11, 12) gewählt und zwei weitere Befragte (TP 07, 19) wählten „Trifft eher zu“.

Beide Testpersonen (TP 11, 12), die sich für die mittlere Kategorie entschieden haben, verwiesen auf die Tatsache, dass *„umso mehr gesunde Mitarbeiter ich habe, umso besser ist die Leistung“* (TP 12). Testperson 11 erläuterte, dass es *„ein Kreislauf“* sei, denn mit einem gesunden Mitarbeiter sei das Unternehmen leistungsfähiger. Da beide Befragte die Intention der Frage verstanden haben, sind sie somit nicht als Missings anzusehen. Derselben Ansicht, dass es *„zuerst den Mitarbeitern gut gehen muss“*, war auch Testperson 07.

Testperson 06 fiel eine gewisse Ähnlichkeit zu Frage 4 auf. Sie erläuterte, dass mit der Formulierung *„wirtschaftlichen Aspekten“* aus Frage 4 dasselbe gemeint sei wie mit *„Leistung des Unternehmens“* in Frage 6. Jedoch differenzierte sie zwischen verschiedenen Ebenen der Wichtigkeit der psychischen Gesundheit in den einzelnen Fragen: In Frage 4 ist von *„Vorrang“* die Rede, was laut ihrer Aussage *„eine höhere Ebene“* sei. Die psychische Gesundheit erscheint der Testperson hier wichtiger als die *„wirtschaftlichen Aspekte“*. Durch die Formulierung *„genauso wichtig“* aus Frage 6 scheint die *„psychische Gesundheit“* auf derselben Ebene der Wichtigkeit zu sein wie die *„wirtschaftlichen Aspekte“* bzw. die *„Leistung des Unternehmens“*.

Schwierigkeiten beim Beurteilen der Wichtigkeit der psychischen Gesundheit für die Geschäftsleitung hatte Testperson 19, da sie angab nicht zu wissen, *„was die Geschäftsleitung für wichtig hält und was nicht“*. Nach kurzem Überlegen entschied sie sich jedoch für die Antwortkategorie *„Trifft eher zu“*. Ein weiteres Verständnisproblem hatte Testperson 22, die unter dem Begriff *„Leistung“* *„zwei verschiedene Sachen“* verstand: *„Für den Beschäftigten ist die Leistung des Unternehmens das Gehalt“* und auf Nachfrage, was die Leistung aus Sicht des Unternehmens sei, antwortete sie, dass dies der *„Umsatz“* sei.

Auf Nachfrage, was die Testpersonen der ersten beiden Runden unter *„Leistung des Unternehmens“* verstehen, gaben zehn Befragte (TP 02, 03, 04, 06, 07, 11, 12, 19, 20, 23) an, dass damit der Umsatz bzw. Gewinn eines Unternehmens gemeint ist. Für Testperson 20 war außerdem die Zufriedenheit von wichtigen Kunden ein besonderer Aspekt. Zwei Testpersonen verstanden unter dem Begriff der *„Leistung des Unternehmens“* etwas anderes:

- *„Ich bin in einer Bildungseinrichtung, das heißt „Leistung des Unternehmens“ ist das Angebot und die Durchführung von Bildungsmaßnahmen.“* (TP 17)
- *„Was mir die Firma entgegenbringt, das versteh' ich als Leistung. (...) Bezogen auf mich.“* (TP 21)

Zum Vergleich wurde den Befragten eine Alternativformulierung der Aussage vorgelegt, in der der zweite Teil des Satzes umformuliert wurde, so dass die Aussage folgendermaßen lautete: *„Die Geschäftsleitung hält die psychische Gesundheit der Beschäftigten für genauso wichtig wie deren Leistung für das Unternehmen“*. Elf der dreizehn Testpersonen aus den ersten beiden Runden gaben an, dass sie darunter die individuelle Leistung jedes einzelnen Beschäftigten verstehen:

- *„Das ist ja jetzt eine persönliche Leistung, das bezieht sich jetzt komplett auf den Beschäftigten. In der Originalfrage ging es um das Gesamtunternehmen.“* (TP 03)
- *„Es wird nicht die Leistung als Ganzes gesehen, sondern wie die Leistung des Einzelnen [ist].“* (TP 07)

Eine (TP 20) dieser elf Testpersonen erwähnte, dass sie bei dieser Formulierung mit *„Trifft teilweise zu“* antworten würde und nicht mit *„Trifft eher nicht zu“* wie ursprünglich bei der Originalformulierung. Die Testperson begründet dies damit, dass *„wenn die Gefahr bestünde, dass ein Mitarbeiter weniger leistungsfähig werden würde, dann würde da sofort reagiert. Weil klar wäre, wenn die ausfällt, gibt es ein Problem“* (TP 20). Zwei Testpersonen verstanden unter der Formulierung *„wie deren Leistung für das Unternehmen“* etwas anderes:

- „Hört sich so an, dass [die] psychische Gesundheit wichtig ist, wenn die Leistung stimmt. [...] Wenn niemand was leistet, darf er auch nicht krank werden.“ (TP 12)
- „Das bezieht sich auf die Personen, die Beratung, was und wie die arbeiten. Nicht die Zahlen.“ (TP 23)

Auf Nachfrage, welche der beiden Formulierungen sie verständlicher fanden, wenn mit Leistung die Produktivität bzw. die Profite des Unternehmens gemeint sind, entschieden sich zehn Testpersonen (TP 03, 04, 06, 07, 11, 12, 17, 19, 20, 23) für die Originalformulierung. Testperson 02 begründete dies damit, dass sie keine „Unstimmigkeit“ mehr wahrnehme und nun die Frage verstehe, da es *„jeweils um die Beschäftigten“* geht. Testperson 22 verstand unter „Leistung des Unternehmens“, wie bereits oben beschrieben, das Gehalt der Beschäftigten (Leistung des Unternehmens für die Beschäftigten) und die Leistung jedes einzelnen Mitarbeiters bzw. den Gesamtumsatz der Firma. Da sie unter der Alternativformulierung nur die Leistung der einzelnen Mitarbeiter versteht, sieht sie die Alternative in diesem Zusammenhang als die verständlichere Formulierung an.

Die Formulierung „wie die Leistung des Unternehmens“ wurde in den letzten beiden Runden der Befragung aufgrund der Pretestbefunde durch „Produktivität des Unternehmens“ ersetzt.

Die Häufigkeitsverteilung in den Runden 3 und 4 sah folgendermaßen aus: Zwei Personen wählten „Trifft überhaupt nicht zu“ (TP 14, 15), fünf „Trifft eher nicht zu“ (TP 01, 05, 16, 24, 25), zwei Testpersonen entschieden sich für die Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“ (TP 09, 10) und eine für „Trifft eher zu“ (TP 18). Zwei Testpersonen verorteten sich in der Mitte der Skala (TP 08, 13).

Diejenigen Testpersonen, die „Trifft überhaupt nicht zu“ und „Trifft eher nicht zu“ (TP 01, 05, 08, 13, 15, 18, 24, 25) wählten, gaben an, dass ihre Geschäftsleitung der Produktivität einen höheren Stellenwert als der psychischen Gesundheit zuschreibt. Ein Grund *„(...) dass das Unternehmen überhaupt Bestand hat“* ist die Produktivität, wie Testperson 25 erläutert. Zudem ist es nennenswert, dass ein Teil der Testpersonen, die „Trifft eher nicht zu“ (TP 01, 16, 25), und alle, die „Trifft teilweise zu“ (TP 08, 13) oder „trifft eher zu“ (TP 18) auswählten, einen Zusammenhang zwischen der psychischen Gesundheit und der Produktivität ihres Unternehmens sehen:

- „[Die Geschäftsleitung] hält es sicher für wichtig, dass die psychische Gesundheit stimmt und die Produktivität des Unternehmens dadurch gesteigert oder verbessert wird.“ (TP 18)
- „Zur Produktion trägt auch die psychische Gesundheit von Beschäftigten bei, sodass das eine von mehreren Voraussetzungen ist.“ (TP 25)

Die beiden Befragten, die sich für die mittlere Kategorie entschieden, sind nicht als Missings anzusehen, da sie die Intention der Frage verstanden haben. Testperson 08 erwähnte, dass *„die momentane psychische Verfassung [...] in gewissen Situationen nicht so wichtig“* (TP 08) ist und Testperson 13, dass *„nur mit gesunden Mitarbeitern [...] ein Unternehmen Leistung erbringen“* kann.

Testperson 18 ist sich unsicher über den Stellenwert der psychischen Gesundheit der Beschäftigten: *„Sollte so sein, ja. Ist das bei uns so? Sie hält es sicher für wichtig, dass das in Harmonie ist“* (TP 18). Die Antwort „trifft eher zu“ beruht daher nur auf einer Annahme über die Geschäftsleitung und ist somit als eine persönliche Einschätzung anzusehen. Der Begriff der „Produktivität“ war für Testperson 09 problematisch, da sie in einer Jugendvollzugsanstalt arbeitet und man dort nicht von Produktivität sprechen kann, weil dort keine „Produktion“ im übertragenen Sinne stattfindet. Auf Nachfrage, ob es andere Zielgrößen gibt, die erfüllt werden müssen, antwortete er: *„Eigentlich nicht. Die müssen abends alle da sein, das ist alles“* (TP 09). Die Testperson kann sich aber dennoch auf der Antwortskala verorten.

Auf Nachfrage wurden die Befragten der Runde 3 & 4 gebeten, ihr Verständnis der Formulierung „Produktivität des Unternehmens“ zu erläutern. Drei Testpersonen (TP 10, 13, 25) verstanden unter der

Formulierung den wirtschaftlichen Umsatz ihres Unternehmens und für zwei weitere (TP 05, 09) bedeutete dies eine Kopplung des wirtschaftlichen Umsatzes und der Qualität der Arbeit: *„Indem wir unsere Arbeit richtig und gut machen“* (TP 05). Drei Testpersonen (TP 14, 18, 24) verstanden unter „Produktivität“ die maximale Auslastung des Betriebs, wie z.B. das Erfüllen eines Sollwertes beim Verpacken von Kisten (TP 14) oder eine volle Zimmerbelegung im Hotelgewerbe (TP 24). Des Weiteren verstanden vier Befragte (TP 01, 08, 15, 16) darunter eine *„termingerechte Erledigung von Aufgaben“* (TP 01). Um einen Vergleich mit den ersten beiden Runden herzustellen, wurde den Befragten zudem die ursprüngliche Formulierung aus Runde 1 & 2 als Alternativformulierung vorgelegt. Auch hier wurden sie gebeten, ihr Verständnis der Formulierung „Leistung des Unternehmens“ zu erläutern. Vier Testpersonen (TP 09, 14, 16, 24) verstanden unter der Formulierung dasselbe wie bei der Originalformulierung:

- „Genau das gleiche.“ (TP 09)
- „Kein Unterschied, aber hört sich netter an.“ (TP 24)

Bei dieser Formulierung dachten fünf Testpersonen (TP 05, 09, 13, 18, 25) an einen Zusammenhang zwischen der Arbeit der Mitarbeiter und dem erreichten Umsatz des Unternehmens. Drei Testpersonen (TP 01, 10, 16) verstanden darunter lediglich den wirtschaftlichen Umsatz des Unternehmens und drei Testpersonen (TP 14, 15, 24) die maximale Auslastung des Betriebs, wie schon bereits bei der Originalformulierung beschrieben. Lediglich Testperson 08 verstand darunter, *„dass es schnell gehen soll und nicht unbedingt gut sein“* (TP 08) muss. Auf die Nachfrage, welche Aussage man verständlicher findet, wenn es um die Profite des Unternehmens geht, gaben zehn Testpersonen (TP 08, 09, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 24, 25) an, dass die Originalformulierung hierfür besser geeignet wäre. Zwei Testpersonen (TP 01, 03) empfanden die Alternativformulierung als geeigneter.

Auch bei dieser Frage wurden die Testpersonen gebeten anzugeben, welche Sichtweise sie beim Beantworten der Aussage mit einbezogen haben. 17 Befragte gaben an, ihr Team bzw. die gesamte Belegschaft miteinbezogen zu haben, und acht Befragte beantworteten die Frage aus ihrer persönlichen Sicht.

Im Hinblick auf die Frage, ob die Formulierung „Leistung des Unternehmens“ oder „Produktivität des Unternehmens“ in Sinne von Profite des Unternehmens leichter verständlich ist, gibt es klare Hinweise darauf, dass besser der Begriff „Leistung des Unternehmens“ verwendet werden sollte.

Empfehlung:

Frage:

Streichen.

Zum einen wird diese Aussage von den Befragten als redundant zu Frage 4 wahrgenommen, zum anderen ist die spätere Interpretation der Antwortoptionen nicht eindeutig, da „Trifft [überhaupt/eher] nicht zu“ bedeuten kann, dass entweder die Leistung des Unternehmens bzw. die Produktivität, genauso gut aber auch, dass die psychische Gesundheit in den Augen der Befragten wichtiger für die Geschäftsleitung ist. Da diese Frage keinen inhaltlichen Mehrwert bietet und zudem die ablehnenden Antworten inhaltlich nicht im Sinne der Antwortskala interpretiert werden können, empfehlen wir, diese Frage zu streichen.

Zu testende Frage :

Runde 1 & 2:

7. Die Geschäftsleitung kümmert sich um die psychische Gesundheit der Beschäftigten, bereits bevor Probleme auftreten.

Runde 3 & 4:

7. Die Geschäftsleitung kümmert sich bereits dann um die psychische Gesundheit der Beschäftigten, bevor Probleme auftreten.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

Antwort	Runde 1 & 2	Runde 3 & 4
	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	6	3
Trifft eher nicht zu	5	-
Trifft teilweise zu	1	5
Trifft eher zu	1	3
Trifft voll und ganz zu	-	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Emergent Probing, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing.

Befund:

In der Ursprungsformulierung, die in den ersten beiden Runden zum Einsatz kam, hat lediglich eine von 13 Personen mit „Trifft eher zu“ geantwortet, während elf Personen „Trifft eher/überhaupt nicht zu“ geantwortet haben. Eine Person hat sich für die mittlere Kategorie entschieden, wobei es sich nicht um ein verdecktes Missing handelt.

In den Runden 3 und 4 wurde der Nebensatz aufgelöst und in die Aussage eingeschoben. In diesen beiden Runden antworten drei Personen „Trifft überhaupt nicht zu“, vier „Trifft eher/voll und ganz zu“ und fünf Personen entscheiden sich für die mittlere Kategorie. Auch bei diesen fünf Angaben handelt es sich nicht um verdeckte Missings.

Grundsätzlich lassen sich die Befragten in zwei Gruppen aufteilen, die unabhängig von der Frageformulierung und der gegebenen Antwort sind:

Die erste, kleinere Gruppe (TP 01, 03, 11, 16, 18, 23, 24, 25) versteht die Frage im intendierten Sinn und bezieht sich bei der Beantwortung darauf, ob die Geschäftsleitung präventive Maßnahmen einsetzt, um dem Entstehen von psychischen Problemen vorzubeugen und diese gar nicht erst entstehen zu lassen:

- „Es wird einfach nicht präventiv in irgendeiner Form gehandelt bezüglich psychischer Gesundheit.“ (TP 03)
- „Meine Firma handelt erst, wenn das Kind schon im Brunnen ist. Vorbeugend oder präventiv... vielleicht in der oberen Ebene. Aber da ich in der unteren Ebene bin, kann ich das nicht beurteilen. Bei uns wird darauf geachtet, dass wir körperlich fit sind, da gibt es Angebote [Fitnessstudio in der Firma, Rückenschulungen, Präventivmaßnahmen von der Gewerkschaft]. Bei der oberen Ebene bieten sie vielleicht auch Schulungen und sowas an, das kann ich aber leider nicht sagen.“ (TP 11)

Bei der zweiten Gruppe (TP 02, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22) hingegen wird deutlich, dass der Fokus beim Beantworten der Frage nicht darauf liegt, ob es in irgendeiner Form Präventivmaßnahmen gibt oder ob das Unternehmen und die Geschäftsleitung sich die psychische Gesundheit der Beschäftigten als Leit- oder Unternehmensstrategie auf die Fahnen geschrieben hat, sondern eine sehr subjektive Einschätzung zugrunde gelegt wird. Die Wahrnehmung eines übergeordneten Fokus fehlt. Dies zeigt sich dadurch, dass die Testpersonen von einzelnen Beispielen berichten oder ihre Antwort damit begründen, dass das für die Geschäftsleitung schwer zu erkennen sei, dass sie ja nicht mit jedem einzelnen Mitarbeiter in Kontakt treten könne und dass man sich eben proaktiv melden müsse, wenn es Probleme gibt:

- „Das würde ja bedeuten, dass sich die Geschäftsleitung im Vorfeld Gedanken machen müsste und sich regelmäßig mit einem [den Mitarbeitern] unterhält und bei jedem darauf schaut, dass es ihm gut geht. Der Geschäftsführer hat viel zu tun, das wäre gar nicht möglich.“ (TP 02)
- „Also wenn bspw. eine Mitarbeiterin unkonzentriert ist, dann nimmt der Chef sie beiseite und fragt, ob etwas los ist oder es ihr nicht gut geht. Aber dann sind ja schon Probleme aufgetreten. Wenn die Mitarbeiterin aber gute Leistung erbringt und nicht zeigt, dass es ein Problem gibt, dann könnte der Chef sie auch nicht darauf ansprechen.“ (TP 06)
- „Denke ich schon, dass sie sich kümmert. Also mit den Leuten redet. Wir hatten das Problem nicht, aber ich kann mir vorstellen, dass sie da was macht in Form von Gesprächen. Bei uns hat jetzt eine aufgehört, die sich scheiden lässt, und ich kann mir schon vorstellen, dass sie wieder eingestellt wird, wenn da alles wieder in geregelten Bahnen läuft.“ (TP 10)
- „Ob Probleme auftreten, da müsste man ja ganz nah dran sein.“ (TP 12)
- „Das dürfte schwierig sein, dann müsste die Geschäftsleitung ja eigentlich Psychiater sein.“ (TP 13)
- „Ich weiß nicht, ob die das vorher überhaupt sehen, bevor ein Problem auftaucht.“ (TP 14)
- „Bei uns ist es eigentlich so, dass wenn psychische Probleme auftreten, die so lange ignoriert und entschuldigt werden, bis das ganze überkocht.“ (TP 22)

Testperson 15 bringt es dabei mit ihrer Analyse auf den Punkt: *„Ich weiß nicht genau, ob die Frage genau genug formuliert ist. Also die Geschäftsleitung hat Angebote und Maßnahmen, auch im Sinne von Prävention, und agiert insofern schon, bevor Probleme auftreten. Das hier klingt für mich aber eher so aktiv, nach dem Motto diese und jene Probleme könnten auftauchen und deswegen machen wir mal eben was. Ich denke, es ist eher so allgemein, dass gewisse Dinge bereitgestellt werden und gehofft wird, dass das unter anderem der Prävention dient.“*

Zwei Testpersonen (TP 05, 18) beziehen sich darüber hinaus eher auf physische Maßnahmen als auf Maßnahmen der psychischen Gesundheit.

Auch bei dieser Frage wurden die Testpersonen gebeten anzugeben, ob sie beim Beantworten die Sicht ihres Teams/ihrer Arbeitsgruppe/Abteilung miteinbezogen haben oder ob sie überwiegend aus ihrer

eigenen Sicht geantwortet haben. Insgesamt geben hier elf Personen an, dass sie aus ihrer eigenen Sicht geantwortet haben. Diese Wahrnehmung deckt sich mit dem fehlenden Fokus auf die Geschäftsleitung insgesamt.

Empfehlung:

Frage: Es muss deutlicher herausgearbeitet werden, dass mit der Aussage erfasst werden soll, inwieweit die Geschäftsleitung eines Unternehmens durch präventive Maßnahmen versucht, bei den Beschäftigten für eine gute psychische Gesundheit zu sorgen. Besser verständlich für die Befragten wäre eine Konkretisierung, die wie folgt lauten könnte:

Die Geschäftsleitung trifft im Vorfeld Maßnahmen, um Problemen der psychischen Gesundheit der Beschäftigten vorzubeugen.

Eine Formulierung, die Maßnahmen explizit aufgreift, ist jedoch nicht mehr trennscharf zu Frage 2.

Eine Formulierung, die nicht auf die individuelle Erfahrungsebene lenkt, sondern stärker auf die gesamte Organisation fokussiert, könnte folgendermaßen lauten:

„Die Geschäftsleitung beugt Problemen der psychischen Gesundheit im Unternehmen vor.“

Antwortoptionen: Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ einfügen.

Zu testende Frage :

8. Die Geschäftsleitung kümmert sich erst dann um die psychische Gesundheit der Beschäftigten, wenn schwerwiegende Probleme schon aufgetreten sind.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

Antwort	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	4
Trifft eher nicht zu	5
Trifft teilweise zu	4
Trifft eher zu	7
Trifft voll und ganz zu	4
Keine Angabe	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Emergent Probing, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing.

Befund:

Die Aussage „Die Geschäftsleitung kümmert sich erst dann um die psychische Gesundheit der Beschäftigten, wenn schwerwiegende Probleme schon aufgetreten sind.“ wird von vier Testpersonen mit „Trifft überhaupt nicht zu“ (TP 09, 10, 16, 18) und von fünf mit „Trifft eher nicht zu“ (TP 06, 07, 08, 13, 24) beantwortet. Insgesamt elf Testpersonen geben an, dass diese Aussage „voll und ganz“ (TP 03, 04, 15, 20) oder „eher zutrifft“ (TP 02, 11, 14, 17, 21, 22, 23). Vier Testpersonen wählen die mittlere Antwortkategorie „Trifft teilweise zu“.

Die vier Testpersonen, die sich für die Mitte entschieden haben, können alle ihre Antwort inhaltlich begründen und es handelt sich dabei nicht um verdeckte „weiß nicht“ Antworten. Eine Testperson kann sich keiner der vorgegebenen Antworten zuordnen. Sie gibt an, dies schlichtweg nicht zu wissen: *„Das kann ich nicht beantworten. Zum einen nicht aus meiner Sicht, weil ich bisher noch nicht so schwerwiegende Probleme mit meiner psychischen Gesundheit hatte. Und ich kann auch die [Gesundheit] meiner Kollegen nicht mit einbeziehen, weil ich es bei denen nicht weiß. Ich müsste halt raten, was ich denken würde, wie sie reagieren, was aber dem leider nicht gerecht würde, weil ich es einfach nicht weiß.“* (TP 01).

Insgesamt wird die Frage als Gegenstück zu Frage 7 wahrgenommen, wodurch deutlich wird, dass an dieser Stelle auf eine der beiden Fragen verzichtet werden könnte:

- „Das ist ja genau das Gegenteil von dem, was ich eben beantwortet habe.“ (TP 08)
- „Das ist fast die gleiche Frage wie Frage 7. Man kann beide aber nicht gleich beantworten. Frage 8 ist nur sinnvoll, wenn man Frage 7 anders beantwortet. Wenn ich Frage 7 mit „voll und ganz zutreffend“ beantwortete, dann hat sich Frage 8 erledigt.“ (TP 10)
- „Nein, das ist ja nicht richtig. Das hatten wir ja gerade besprochen.“ (TP 13)

- „Das ist eigentlich das Gegenstück zur Frage 7, für mich jetzt.“ (TP 20)

In der folgenden Tabelle sind die Antworten der Testpersonen auf Frage 7 und Frage 8 nebeneinander dargestellt, um mögliche Inkonsistenzen in den Antworten zu verdeutlichen.

Vergleich der genannten Antworten bei Frage 7 und Frage 8:

TP	Frage 7	Frage 8	Konsistent?
01	Trifft teilweise zu	Keine Angabe	-
02	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher zu	Ja
03	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Ja
04	Trifft eher nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Ja
05	Trifft teilweise zu	Trifft teilweise zu	Ja
06	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Ja
07	Trifft teilweise zu	Trifft eher nicht zu	Ja
08	Trifft teilweise zu	Trifft eher nicht zu	Ja
09	Trifft teilweise zu	Trifft überhaupt nicht zu	Ja
10	Trifft voll und ganz zu	Trifft überhaupt nicht zu	Ja
11	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Ja
12	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft teilweise zu	Ja
13	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Ja
14	Trifft teilweise zu	Trifft eher zu	Ja
15	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Ja
16	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Nein
17	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher zu	Ja
18	Trifft eher zu	Trifft überhaupt nicht zu	Ja
19	Trifft eher nicht zu	Trifft teilweise zu	Ja
20	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Ja
21	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Ja
22	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher zu	Ja
23	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Ja
24	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Nein
25	Trifft eher zu	Trifft teilweise zu	ja

Es lassen sich bei zwei Testpersonen Inkonsistenzen bei der Beantwortung feststellen. Testperson 16 stört sich an dem Begriff „schwerwiegend“, da dies ihrer Meinung nach ein subjektives Empfinden ist und schwer äußerlich zu messen sei. Die Testperson würde ihre Antwort in „Trifft eher zu“ ändern, was konsistent zur Beantwortung der Frage 7 wäre, wenn damit gemeint sei, dass jemand schon eine Diag-

nose wie Burn-out erhalten hat. Dann würde die Geschäftsleitung ihrer Meinung nach schon etwas unternehmen:

TP 16: „Schwerwiegend, also da habe ich mich gerade gefragt, wie man das messen oder beurteilen kann. Weil Stress ist ja eher subjektiv. D.h. der eine sagt, gerade ist es total stressig, und der andere sagt, die macht [arbeitet] nichts, wieso ist die so gestresst, und deswegen würde ich hier sagen „Trifft überhaupt nicht zu“, aber ich müsste wissen, was schwerwiegend heißt. Muss ich schon Burnout haben oder 4 Wochen krankgeschrieben sein? [...] Vielleicht wenn jemand über längere Zeit krankgeschrieben ist, wenn man merkt, die Leistung lässt nach. Für mich ist es, glaube ich, wenn man beim Arzt war und schon die Diagnose hat.“

TL: „Würden Sie dann mit dieser Definition einen anderen Wert wählen?“

TP 16: „Ja, ich denke, dann würde die Geschäftsleitung mit Sicherheit etwas tun, wenn die wissen, da ist jemand, der Probleme hat, und man will den als Mitarbeiter behalten, dann kann ich mir vorstellen, dass die Aussage dann eher zutrifft.“

Testperson 24 hingegen wählt „Trifft eher nicht zu“, weil sie der Ansicht ist, dass sich die Geschäftsleitung zu keiner Zeit um die psychische Gesundheit der Beschäftigten kümmern würde und damit auch nicht, wenn schwerwiegende Probleme vorliegen. Durch eine solche Form der Argumentation kann es bei dieser Frage zu Verzerrungen in den Antworten kommen.

Empfehlung:

Frage:

In der getesteten Form wird Frage 8 als redundant zu Frage 7 wahrgenommen. Wer bei Frage 7 angibt, dass die Geschäftsleitung präventiv handelt, gibt auch in Frage 8 an, dass sie handelt, wenn (schwerwiegende) Probleme auftreten. Folglich erhält man durch die Kombination beider Fragen in diesem Fall keine zusätzlichen Informationen. Im Gegenteil: Die nachgeschaltete Frage 8 kann dann dahingehend interpretiert werden, dass die Antwort „Trifft [überhaupt/eher] nicht zu“ zum Ausdruck bringen soll, dass die Geschäftsleitung präventiv handelt, was zu einer Verzerrung der Antworten bei Frage 8 führt.

Diejenigen, die bei Frage 7 angeben, dass die Geschäftsleitung nicht bereits handelt, bevor Probleme auftreten, können bei Frage 8 allerdings angeben, dass die Geschäftsleitung zumindest dann handelt, wenn Probleme aufgetreten sind. Folglich ist für diejenigen eine Kombination von Prävention und tatsächlichem Handeln sinnvoll. Wir empfehlen daher, dies durch eine Filterführung in Abhängigkeit der Antworten bei Frage 7 auszuschalten.

Da zum einen die Formulierung „schwerwiegende Probleme“ Verständnisschwierigkeiten hervorruft und zum anderen die oben genannte Problematik der empfundenen Frageredundanz mit Hilfe des Einsatzes einer vorge-schalteten Filterführung gelöst werden könnte, um nur diejenigen zu befragen, deren Geschäftsleitung keine vorbeugenden Maßnahmen anbietet, empfehlen wir folgende Umformulierung:

„Die Geschäftsleitung kümmert sich erst dann, wenn es bereits Probleme mit der psychischen Gesundheit der Beschäftigten gibt.“

Antwortoptionen:

Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

Reihenfolge der Fragen 9 und 10 in Runde 1 wie dargestellt, für die Runden 2-4 in umgekehrter Reihenfolge, also zuerst Frage 10 und dann Frage 9 gestellt.

9. Die Kommunikation zum Thema psychische Gesundheit ist in unserem Unternehmen gut.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

Antwort	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	6
Trifft eher nicht zu	6
Trifft teilweise zu	6
Trifft eher zu	3
Trifft voll und ganz zu	3
Keine Angabe	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Emergent Probing, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing.

Befund:

Ursprünglich wurde zuerst Frage 9 nach der Kommunikation im Unternehmen und darauffolgend Frage 10 gestellt. In den sieben Interviews der ersten Runde stellte sich allerdings heraus, dass die Gesprächsführung im Interview flüssiger ist, wenn zuerst die Frage 10 gestellt wird. Ab der zweiten Runde wurde dementsprechend die Reihenfolge der beiden Fragen umgedreht.

Jeweils ca. ein Viertel der Testpersonen antwortete mit „Trifft überhaupt nicht zu“ (TP 01, 04, 10, 16, 19, 22) und „Trifft eher nicht zu“ (TP 02, 11, 12, 13, 21, 24). Ebenfalls sechs Testpersonen (TP 03, 06, 07, 15, 20, 23) entschieden sich für „Trifft teilweise zu“, wobei von keinem verdeckten Missing ausgegangen werden muss. Jeweils drei Testpersonen wählten „Trifft eher zu“ (TP 05, 14, 25) und „Trifft voll und ganz zu“ (TP 08, 09, 18), eine Testperson (TP 17) konnte keine Angabe machen.

Vier der Testpersonen, die sich für „Trifft überhaupt nicht zu“ entschieden (TP 01, 04, 10, 22), und drei derjenigen, die mit „Trifft eher nicht zu“ antworteten (TP 02, 12, 21), begründeten ihre Antwortwahl damit, dass es schlicht keine Kommunikation zum Thema „psychische Gesundheit“ in ihrem Unternehmen gebe:

- „Es gibt gar keine Kommunikation zu dem Thema.“ (TP 04; Antwort: Trifft überhaupt nicht zu)
- „Die gibt es nicht.“ (TP 22; Antwort: Trifft überhaupt nicht zu)
- „In welchem Unternehmen redet man denn über die psychische Gesundheit? In meiner jetzigen Firma ist das kein Thema.“ (TP 12; Antwort: Trifft eher nicht zu)

- „Es wird gar nicht über Probleme gesprochen, es will auch gar keiner hören. Jeder hat Angst um seine Stelle, [...] ja nichts damit zu tun haben.“ (TP 21; Antwort: Trifft eher nicht zu)

Bei der Wahl der Antwortoptionen müssen allerdings zwei Aspekte beachtet werden: 1) Testperson 10 gibt an, dass es zwar überhaupt nicht zutrifft, dass die Kommunikation in ihrem Unternehmen gut sei. Sie begründet ihre Wahl jedoch damit, dass es weder bei ihr noch bei ihren Kollegen jemals Probleme mit der psychischen Gesundheit gab. Aus diesem Grund sollte eine zusätzliche Antwortkategorie „Kann ich nicht beurteilen“ eingefügt werden. 2) Testperson 02 zeigte sowohl bei dieser als auch bei der folgenden Frage 10 eine Tendenz zu sozialer Erwünschtheit, denn obwohl es in ihrem Unternehmen keine Kommunikation zu psychischer Gesundheit gibt, antwortete sie mit „Trifft eher nicht zu“, um die Firma nicht ganz so schlecht darzustellen.

Weitere Gründe für ihre Wahl der Antwort „Trifft überhaupt nicht zu“ liefern die Testpersonen 16 und 19. Testperson 16 bemängelt den eher indirekten Weg der Kommunikation in ihrem Unternehmen: *„Auf jeden Fall würde ich bei der Kommunikation nicht nur den Weg über E-Mails wählen“*. Testperson 19 beschreibt, dass Kommunikation nur dann stattfindet, wenn Mitarbeiter selbst auf die Führungsebene zugehen.

Zwei der übrigen Testpersonen (TP 11, 24), die sich für „Trifft eher nicht zu“ entschieden hatten, erklären dies damit, dass *„es kein Thema ist, außer in der Belegschaft [...] Aber von der Geschäftsleitung hat man nichts gehört“* (TP 24). Testperson 13 dagegen berichtet, dass lediglich *„die Ursachen kommuniziert werden“*, um einer psychischen Erkrankung der Mitarbeiter vorzubeugen, es im Krankheitsfall aber keine Kommunikation gibt.

Insgesamt sechs Testpersonen haben bei dieser Frage die mittlere Antwortkategorie „Trifft teilweise zu“ ausgewählt. Für zwei Testpersonen (TP 15, 23) bildet diese Antwortoption eine Art „Mittelwert“, denn in ihrem Unternehmen wird zwar unter Kollegen kommuniziert, aber nicht mit der Geschäftsleitung:

- „Die Kommunikation untereinander, unter den Kollegen, ja. Von der Geschäftsleitung und den Abteilungsleitern und der Schichtleitung gar nicht.“ (TP 15)
- „Kollegen passen untereinander auf sich auf. Das geht aber nicht zur Geschäftsleitung.“ (TP 23)

Dieselbe Begründung hatten, wie zuvor beschrieben, auch die Testpersonen 11 und 24 angegeben, die sich jedoch für eine andere Antwortoption entschieden hatten.

Testperson 20 wählt die mittlere Antwort, denn *„man schweigt es nicht gänzlich tot“*. Die Testpersonen 03 und 06 wählen dagegen „Trifft teilweise zu“, weil in ihrem Unternehmen Kommunikation nur stattfindet, wenn Probleme zu Tage treten: *„Es wird darüber gesprochen, WENN der Fall da ist“* (TP 03).

Zuletzt entschied sich Testperson 07 für diese Antwort, da es sich um *„ein empfindliches Thema“* handle, das *„noch nicht so an die große Glocke gehängt wird. Die Kommunikation ist gut, wenn es den Einzelnen betrifft, aber dass jetzt so Veranstaltungen, Vorträge zur Prävention stattfinden, das kann ich jetzt nicht sagen.“*

Zwei der Testpersonen, die „Trifft eher zu“ (TP 14) bzw. „trifft voll und ganz zu“ (TP 09) wählten, begründen dies damit, dass es in ihrem Unternehmen eine freie Kommunikation zwischen den Mitarbeitern, aber auch mit den Vorgesetzten gibt.

TL: „Es gibt also kein Tabu?“

TP 09: „Nein, keines.“

TL: „Sprechen Sie mit Ihren Kollegen darüber?“

TP 09: „Selbstverständlich, mit den Vorgesetzten auch.“

Dagegen wählt Testperson 08 „Trifft voll und ganz zu“, denn *„es wird sich um die Kollegen gesorgt.“* Auf Basis einer ähnlichen Argumentation wählt Testperson 05 „Trifft eher zu“, da unter Kollegen oft Stress besprochen wird.

Zuletzt führt Testperson 25 („Trifft eher zu“) an, *„dass bei psychischen Erkrankungen Hilfestellungen und Ansprechpartner im Unternehmen vorhanden sind, das wird gut kommuniziert“*. Testperson 18 („Trifft voll und ganz zu“) berichtet, dass es Rundmails gibt und Aushänge und *„man kann jetzt auch nicht von der Geschäftsleitung verlangen, dass sie zu jedem Mitarbeiter an den Arbeitsplatz gehen [...]. Wir sind ja zigtausend Mitarbeiter.“*

Insgesamt wird deutlich, dass der Begriff „Kommunikation“ sehr breit verstanden werden kann, als Information durch die Geschäftsleitung, aber auch als (informeller) Austausch unter Kolleginnen und Kollegen.

Bei dieser Frage werden mehrere problematische Aspekte augenscheinlich.

Zunächst ist die Frage für mindestens fünf Testpersonen (TP 02, 05, 08, 16, 17) unklar formuliert, sie verstehen entweder nicht, was die Frage abfragt, oder können sich mehrere Interpretationen vorstellen:

- „Ich habe mich gefragt, was unter „Kommunikation zum Thema psychische Gesundheit“ zu verstehen ist. Heißt das, dass man unter Kollegen sagt „ich bin so gestresst“, weil das wäre recht oft, dass man so etwas sagt oder dass man genervt ist oder Ähnliches. Oder meint das, welche Maßnahmen zum Thema psychische Gesundheit gibt es im Unternehmen?“ (TP 05)
- „Die Frage ist für mich nicht wirklich klar. Zwischen wem ist die Kommunikation? Zwischen Geschäftsleitung und Vorgesetzten, Vorgesetzten und Beschäftigten, Beschäftigten untereinander?“ (TP 16)

Testperson 17 kann deshalb sogar keine Antwort geben: *„Geht mir sofort durch den Kopf: Geht psychische Gesundheit hier um einzelne Personen, geht es generell um das Thema und was meint Kommunikation? Meint Kommunikation die offizielle Kommunikation oder die Kommunikation auf der Mitarbeiterebene. Also die Frage ist furchtbar allgemein. (...) Und das ist eine riesen Bandbreite.“*

Zudem interpretieren auch die Testpersonen, die nicht explizit Probleme mit der Formulierung haben, die Frage auf unterschiedlichste Art und Weise: Einige verstehen unter Kommunikation im Unternehmen die Kommunikation unter Kollegen UND mit Vorgesetzten, andere allein die Kommunikation innerhalb der Belegschaft oder ausschließlich mit der Führungsebene.

Auch gibt es zum Teil inhaltliche Überschneidungen mit der Frage 10, die im Abschnitt zu ebendieser Frage erläutert werden.

Die Frage 9 (bzw. ab Runde 2 die Frage 10) ist die erste Frage, bei der die Befragten nun nicht mehr in Bezug auf die Geschäftsleitung, sondern bezüglich des gesamten Unternehmens antworten sollen. Dies gelingt nur wenigen Testpersonen, die überwiegende Mehrheit spricht weiterhin explizit die Geschäftsleitung an. Gut ein Drittel der Testpersonen gibt an, beim Beantworten dieser Frage überwiegend aus ihrer eigenen Sicht geantwortet zu haben.

Empfehlung:

Instruktion: Ab dieser Aussage sollen die Befragten nicht mehr ausschließlich in Bezug auf die Geschäftsleitung (direkte/n Vorgesetzte/n) antworten, sondern das gesamte Unternehmen miteinbeziehen. Um dies zu verdeutlichen, empfeh-

len wir, eine Instruktion für die Befragten einzufügen, die wie folgt lauten könnte:

Bitte denken Sie beim Beantworten der folgenden Aussagen an Ihr gesamtes Unternehmen, nicht mehr ausschließlich an die Geschäftsleitung (bzw. Ihre/n direkten Vorgesetzte/n).

Frage:

Prinzipiell empfehlen wir, die Frage 9 zu streichen, da sie zu unspezifisch formuliert ist und nicht klar wird, auf wessen Kommunikation sich bezogen werden soll.

Falls die Frage dennoch beibehalten wird, wären zunächst einmal die unterschiedlichen Akteure zu nennen.

Hinsichtlich der Reihenfolge der beiden Fragen 9 und 10 ist die Sukzession, wie sie ab Runde 2 zum Einsatz kam, also zuerst die Frage zu Information (Frage 10) und dann die Frage zu Kommunikation im Unternehmen (Frage 9), sinnvoller.

Antwortoptionen:

Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

Reihenfolge der Fragen 9 und 10 in Runde 1 wie dargestellt, für die Runden 2-4 in umgekehrter Reihenfolge, also zuerst Frage 10 und dann Frage 9.

Runde 1 & 2:

10. Die Beschäftigten in unserem Unternehmen werden zum Thema der psychischen Gesundheit gut informiert.

Runde 3 & 4:

10. Die Beschäftigten werden in unserem Unternehmen zum Thema „psychische Gesundheit“ gut informiert.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

Antwort	Runde 1 & 2	Runde 3 & 4
	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	7	5
Trifft eher nicht zu	3	3
Trifft teilweise zu	2	2
Trifft eher zu	1	1
Trifft voll und ganz zu	-	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Emergent Probing, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing.

Befund:

Vergleicht man die Antwortverteilungen von Frage 9 und Frage 10, wird Aussage 10 insgesamt häufiger als unzutreffend beurteilt und damit stärker abgelehnt als Aussage 9. So antworteten zwölf Testpersonen und damit knapp die Hälfte mit „Trifft überhaupt nicht zu“ (TP 03, 04, 06, 09, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 24). Weitere sechs Personen entschieden sich für „Trifft eher nicht zu“ (TP 02, 10, 13, 20, 23, 25). Vier Testpersonen wählten (TP 01, 05, 11, 12) „Trifft teilweise zu“, zwei „Trifft eher zu“ (TP 07, 08). Lediglich Testperson 18 ist der Meinung, die Aussage „Trifft voll und ganz zu“.

Ab Runde 3 wurde die Satzstellung der Aussage leicht abgeändert. Dies hatte jedoch keine erkennbare Auswirkung auf die Antwortverteilung.

Insgesamt lassen sich zwei größere Gruppen von Testpersonen erkennen, die unter „gut informiert werden“ Unterschiedliches verstehen. Die größere Gruppe von insgesamt elf Testpersonen (TP 01, 03,

05, 07, 08, 14, 15, 16, 17, 18, 23) versteht darunter Unterweisungen in Form von Schulungen oder Seminaren:

- „Ich bin da jetzt erst seit zwei Jahren, aber wir hatten da nie eine Infoveranstaltung oder so. [...] worauf man psychisch achten soll, oder wie in der Schule, wo schon Mobbing anfängt etc., sowas hatten wir nicht.“ (TP 14; Antwort: Trifft überhaupt nicht zu)
- „Nein, gar nicht. Es gibt keine Informationen, keine Schulung oder so etwas.“ (TP 15; Antwort: Trifft überhaupt nicht zu)
- „Diese Frage verstehe ich auch als Präventiveinsatz, dass z.B. Seminare stattfinden und die Mitarbeiter da aufgeklärt werden.“ (TP 02; Antwort: Trifft eher nicht zu)
- „Weil man schon informiert wird, wenn man dort beginnt zu arbeiten. Da gibt es so ein Einführungsseminar und man kriegt eine Broschüre, in der das steht mit der Fitness-Card. [...] Es gibt auch Seminare als Fortbildung zum Thema Stress, die man machen kann, wenn man es möchte. Das sind aber auch die einzigen Sachen.“ (TP 05; Antwort: Trifft teilweise zu)
- „Wenn man aufs Schiff kommt, hat man kleinere Trainings, wo auch psychische Gesundheit angesprochen wird, insbesondere Teamwork.“ (TP 08; Antwort: Trifft eher zu)
- „Also informiert werden wir sehr gut, da muss ich sagen „trifft voll und ganz zu“. Bei uns werden ja auch Gesundheitstage angeboten, das ist ganz toll. Da buchen die immer drei Tage in einem Schulungscenter.“ (TP 18; Antwort: Trifft voll und ganz zu)

Für eine Reihe anderer Testpersonen (TP 01, 04, 08, 12, 17, 18, 23) hingegen bedeutet „gut informiert werden“ auch die Möglichkeit, sich an entsprechende betriebliche Anlaufstellen wenden zu können:

- „Es gibt ja durchaus riesig große Betriebe, die dann einen Betriebspsychologen haben, die werden natürlich auch informiert darüber sein.“ (TP 04)
- „Das ist jetzt mal einfach. Das ist auch nicht missverständlich, diese Frage. Man hat ja einen Betriebsarzt, aber da passiert gar nichts.“ (TP 17)
- „Gut informiert bedeutet, welche Auswirkungen gibt es von Stress; Information, dass man sich an den Betriebsrat wenden kann, etc.“ (TP 23)
- „Es gibt auch zusätzlich einen Ansprechpartner, der auf solche Probleme spezialisiert ist, der das auch studiert hat.“ (TP 08)

Vier Testpersonen (TP 01, 08, 17, 18, 23) nannten sowohl Schulungen als auch das Wissen über Anlaufstellen als Kriterien, darunter auch zwei der drei Testpersonen, auf deren Unternehmen die Aussage „eher“ (TP 08) oder „voll und ganz zutrifft“ (TP 18).

Bei einer (TP 11) der vier Testpersonen, die sich für „Trifft teilweise zu“ entschieden hatten, handelt es sich um ein verdecktes Missing. Die Testperson ist sich offensichtlich sehr unsicher, *„ob sie gut informiert werden, ob sie überhaupt informiert werden. Mir ist nichts bekannt. Wenn jemand Hilfe braucht und sich dann informiert, dann wird ihm bestimmt geholfen.“*

Zwei Testpersonen missverstehen die Frage deutlich. So versteht Testperson 10 unter „gut informiert werden“ das Weiterleiten der Information, wer körperlich erkrankt ist. Testperson 09 findet *„die Formulierung ein bisschen komisch“* und *„weiß nicht, was die Frage mich fragen will. Wer informiert mich über meine psychische Gesundheit, muss ich erst einem Psychiater oder Psychologen vorgestellt werden, der sich dann mit meinem Gesundheitszustand auseinandersetzt?“*. Diese Testperson ist der Ansicht, die Frage zielt darauf ab, ob sie über ihre eigene psychische Gesundheit informiert wird. Beide Testpersonen geben dennoch Antworten.

Wie schon in Frage 9 angedeutet, empfinden einige Testpersonen erhebliche inhaltliche Überschneidungen zwischen den Aussagen 9 und 10. Vier Testpersonen (TP 07, 08, 10, 18) charakterisieren „gute Kommunikation“ (unter anderem) als „über die wichtigsten Dinge informiert werden“ (TP 10). Für Testperson 18 ist „gute Kommunikation“ aufgrund der Größe ihres Unternehmens (mehrere Tausend Angestellte) analog zu informieren der Mitarbeiter.

Die Testpersonen 09 und 25 interpretieren gute Kommunikation (Frage 9) dahingehend, „*dass darüber aufgeklärt wird, dass bei psychischen Erkrankungen Hilfestellungen und Ansprechpartner im Unternehmen vorhanden sind*“ (TP 25) bzw. dass die Möglichkeit besteht, mit einem Psychologen oder Pfarrer zu sprechen (TP 09). Das Bekanntmachen von Ansprechpartnern wird gleichzeitig von vielen Befragten in Aussage 10 unter „gut informiert werden“ verstanden.

Dagegen versteht Testperson 22 unter „gut informiert werden“ (Aussage 10), dass Fälle von Burn-Out oder zu viel Stress angesprochen werden und Betroffene „*nicht als Spinner dargestellt*“ werden – in Aussage 9 argumentieren einige Testpersonen ähnlich, dass „gute Kommunikation“ bedeute, offen über Probleme kommunizieren zu können, und dass psychische Krankheit kein „Tabu-Thema“ sei.

Zehn Testpersonen beantworteten diese Frage überwiegend aus ihrer persönlichen Sichtweise.

Empfehlung:

Frage: Belassen.

Antwortoptionen: Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

Runde 1:

11. Wenn Beschäftigte Ideen zur Lösung von Problemen der psychischen Gesundheit beitragen, finden diese in unserem Unternehmen Gehör.

Runde 2, 3 & 4:

11. Wenn Beschäftigte Ideen zur Lösung von Problemen der psychischen Gesundheit beitragen, werden diese im (ab Runde 3: in unserem) Unternehmen aufgegriffen.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

Antwort	Runde 1	Runde 2, 3 & 4
	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	1	1
Trifft eher nicht zu	3	3
Trifft teilweise zu	1	4 ¹
Trifft eher zu	1	5
Trifft voll und ganz zu	-	1
<i>Keine Angabe</i>	1	4

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Emergent Probing, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing.

Befund:

Bei der ursprünglichen Frageformulierung wählt eine Testperson (TP 04) „Trifft überhaupt nicht zu“ und drei (TP 03, 11, 21) „Trifft eher nicht zu“. Eine Testperson (TP 12) entscheidet sich für „Trifft teilweise zu“, wobei davon ausgegangen werden kann, dass es sich nicht um ein Missing handelt. Eine Testperson (TP 02) wählt „Trifft eher zu“ und Testperson 20 macht keine Angabe.

Nach den ersten Interviews wurde die Frage abgeändert – statt „Gehör finden“ wird nun nach dem „aufgreifen“ von Ideen gefragt. In den Runden 2-4 entschied sich eine Person (TP 15) für „Trifft überhaupt nicht zu“, drei (TP 16, 22, 25) für „Trifft eher nicht zu“ und ebenfalls drei (TP 01, 05, 23) für „Trifft teilweise zu“. Auch hier ist die Wahl der mittleren Antwortkategorie bei keiner Testperson als Missing zu sehen. Zusätzlich wählt Testperson 17 „Trifft eher nicht zu“, sollte die Frage „allgemeine Probleme“ thematisieren, bzw. „Trifft teilweise zu“, wenn es um „konkrete Probleme“ geht. Fünf Test-

¹ Testperson 17 wählt bei „konkreten“ Problemen „Trifft teilweise zu“, bei „allgemeinen“ Problemen „Trifft eher nicht zu“.

personen (TP 07, 08, 13, 18, 19) sind der Meinung, die Aussage „Trifft eher zu“, und eine Testperson entscheidet sich für „Trifft voll und ganz zu“. Vier Testpersonen (TP 06, 10, 14, 24) machen keine Angabe.

Testperson 20, die in Runde 1 keine Angabe machen konnte, begründet dies damit, dass ihr unklar ist, um wessen psychische Gesundheit es in der Frage geht: *„Okay, die ist für mich nicht ganz eindeutig verständlich, weil mir nicht ganz klar ist, die Probleme der psychischen Gesundheit von wem da gemeint sind. Also [ob Probleme der psychischen Gesundheit] von den Mitarbeitern gemeint sind oder ob in dem Fall der Umgang mit psychisch beeinträchtigten oder kranken Klienten im Fokus steht. Hängt natürlich auch mit dem Bereich [Berufsfeld] zusammen“*. Die anderen Testpersonen (TP 06, 10, 14, 24), die keine Angabe machen, erklären dies dagegen so:

- „Ich tue mich mit der Beantwortung schwer, da ich keine Situation im Kopf habe. Von den anderen weiß ich nicht, ob sie Ideen hatten, ich hatte keine zur Lösung von Problemen der psychischen Gesundheit. Das kann ich nicht beantworten, das habe ich noch nicht erlebt.“ (TP 06)
- „Keine Ahnung, das kann ich nicht beantworten. Das ist kein Thema bei uns. Wir haben da noch nie drüber gesprochen. Ich weiß das nicht, das kann ich nicht beantworten, weil es um psychische Gesundheit geht.“ (TP 10)
- „Dazu kann ich nichts sagen, weil es noch nie passiert ist. Da könnte ich nur vermuten. Das würde ich offen lassen.“ (TP 24)

Für diese Testpersonen ist Frage 11 also nicht zu beantworten, da die in der Aussage geschilderte Situation in ihrem Unternehmen – soweit sie wissen – noch nicht vorgekommen ist. Es ist daher zu überlegen, die Frage um eine entsprechende Antwortoption zu erweitern.

Dagegen gibt es andere Testpersonen (TP 11, 16), die die geschilderte Situation ebenfalls noch nicht erlebt haben, jedoch eine Antwort wählen können, da sie sie aus ähnlichen Situationen ableiten:

- „Mein erster Gedanke war, die interessieren sich nicht mal für Lösungen von produktionsbedingten Problemen. Da sind die psychologischen Probleme eh hintendran.“ (TP 11; Antwort: Trifft eher nicht zu)
- „Also ich weiß es jetzt nicht. Ich nehme „trifft eher nicht zu“, aber nur weil ich weiß, es wurden Ideen eingebracht [von Mitarbeitern] zu anderen Themen und da wurde nichts gemacht. Ich leite daraus ab, dass es auch bei der psychischen Gesundheit der Fall wäre, ich weiß es nicht.“ (TP 16; Antwort: Trifft eher nicht zu)

Zwölf Testpersonen (TP 02, 03, 05, 07, 08, 09, 15, 18, 19, 21, 22, 23) hingegen haben die beschriebene Situation schon erlebt und können so die von ihnen gewählte Antwort anhand eigener Erfahrungen erklären:

- „In meiner Masterarbeit habe ich in meinem Unternehmen eine Befragung durchgeführt und das ging auch in die Richtung psychische Gesundheit. Das, was ich da rausgefunden habe, wurde nicht berücksichtigt. Würde ich allerdings zu meinem Chef gehen und würde ich versuchen ihn davon zu überzeugen, dann würde er schon etwas machen.“ (TP 03; Antwort: Trifft eher nicht zu; Runde 1)
- „Man kann es vorschlagen, man kann dann auch immer wieder nachfragen, aber aufgegriffen in dem Sinne wird nichts.“ (TP 22; Antwort: Trifft eher nicht zu)
- „Wenn ich etwas anspreche, wird auch was getan. Das ist dann nicht immer die Lösung, die man gern hätte, aber es wird dann auf jeden Fall etwas getan.“ (TP 02; Antwort: Trifft eher zu, Runde 1)

- „Weil ich da aus persönlicher Erfahrung sprechen kann und es vor kurzem eine Situation bei mir gab, in der halt einfach durch Urlaubszeit die Belastung zu groß war des Einzelnen. [...] Das hab' ich angesprochen, dann ist reagiert worden.“ (TP 07; Antwort: Trifft eher zu)
- „Gerade das mit diesem Fitnessstudio, diesen Sportangeboten, das kommt aus der Belegschaft. Die haben diese Wünsche geäußert und dann wurde geschaut, was umgesetzt werden kann.“ (TP 18; Antwort: Trifft eher zu)
- „Denn sie machen dann auch mal Teamausflüge oder so etwas, man bespricht sich, wie kann man was lösen und wenn das tragbar und umsetzbar ist, dann wird das auch umgesetzt.“ (TP 09; Antwort: Trifft voll und ganz zu)

Wie schon angesprochen, wählt Testperson 17 nicht eine Antwort, sondern differenziert zwischen „konkreten“ und „allgemeinen“ Problemen. Diese Testperson spricht noch ein weiteres Problem bei dieser Frage an, nämlich dass *„die Frage impliziert, dass es Probleme gibt.“*

Testperson 25 findet die Formulierung „Lösung von Problemen der psychischen Gesundheit“ problematisch, da sie daran zweifelt, dass dies möglich ist: *„Die Lösung von Problemen der psychischen Gesundheit ist so oder so eine Frage, inwieweit das im Einzelfall dann noch funktioniert.“* Zudem offenbart ihre Antwort ein weiteres Problem dieser Frage, als sie darauf hinweist, *„ich gehe da mal von meinem Unternehmen aus und ich glaube eher nicht, dass Beschäftigte Ideen zur Lösung haben“.*

Testperson 13 empfindet die Frage 11 als deckungsgleich zu Frage 9: *„Das ist genau dasselbe wie bei der vorherigen Frage.“*

Testperson 12 ist zudem zu diesem Zeitpunkt deutlich genervt von dem Fragebogen. Sie seufzt und führt aus: *„Ich habe gedacht, das Thema wird ein bisschen abwechslungsreich. Nicht so anstrengend, weil die Fragen ähneln sich alle so. In meiner Firma interessiert sich keiner für psychische Gesundheit. Dazu dann 15 Fragen, gefühlt 30.“* Für sie sind die verschiedenen Aspekte und Konstrukte, die im gesamten Fragebogen abgefragt werden, nicht als unterschiedlich zu erkennen.

Auf die Frage, ob sie beim Beantworten die Sicht ihres Teams/ihrer Arbeitsgruppe/Abteilung mit einbezogen haben oder ob sie überwiegend aus ihrer persönlichen Sicht geantwortet haben, geben insgesamt elf Personen an, dass sie aus ihrer eigenen Sicht geantwortet haben.

Empfehlung:

Frage: Da einige Befragte Probleme haben, die Aussage in ihrer jetzigen Form zu beurteilen, und häufig äußern, dass sie nur „Vermutungen“ anstellen können, empfehlen wir, die Frage subjektiver zu formulieren. Zumal die Befragten die Aussage im Allgemeinen sowieso auf ihre persönliche Einschätzung der Kommunikationskultur im Unternehmen beziehen. Durch folgende Empfehlung entfällt auch die problematische Formulierung „Ideen zur Lösung“:

„Ich habe das Gefühl, dass mein Unternehmen für Vorschläge von Beschäftigten zum Thema „psychische Gesundheit“ offen ist.“

Weniger persönlich formuliert:

„Mein Unternehmen ist offen für Vorschläge ihrer eigenen Beschäftigten zum Thema psychische Gesundheit.“

Antwortoptionen: In den getesteten Versionen sind die Antwortoptionen „Trifft überhaupt nicht zu“ und „Trifft eher nicht zu“ nicht eindeutig interpretierbar. Diese Optionen können zum einen bedeuten, dass die Aussage nicht zutrifft, zum anderen, dass es keine Ideen von den Beschäftigten gibt.

Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

12. Die Beschäftigten in unserem Unternehmen werden miteinbezogen, wenn es um das Thema der psychischen Gesundheit (ab Runde 3: das Thema „psychische Gesundheit“) geht.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

Antwort	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	7
Trifft eher nicht zu	6
Trifft teilweise zu	4 ²
Trifft eher zu	3
Trifft voll und ganz zu	3
Keine Angabe	2

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Emergent Probing, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing.

Befund:

Die Formulierung von Frage 12 wurde zwischen den verschiedenen Runden nur leicht abgeändert, inhaltlich jedoch belassen, sodass die Auswertung über alle Runden zusammen dargestellt wird.

Bei dieser Aussage entscheiden sich sieben Testpersonen (TP 04, 14, 15, 17, 21, 22, 23) für „Trifft überhaupt nicht zu“, sechs (TP 05, 07, 11, 19, 24, 25) für „Trifft eher nicht zu“ und drei (TP 01, 02, 06) für „Trifft teilweise zu“. Zudem ordnet sich Testperson 12 zwischen „Trifft eher nicht zu“ und „Trifft teilweise zu“ ein. Neben Testperson 12 nutzt auch Testperson 06 die mittlere Kategorie als Ausweichkategorie.

Jeweils drei Testpersonen wählen „Trifft eher zu“ (TP 03, 13, 20) und „Trifft voll und ganz zu“ (TP 08, 09, 19). Zwei Testpersonen machen bei dieser Aussage keine Angabe (TP 10, 16).

Wie bereits erwähnt, ist bei zwei Testpersonen, die sich bei „Trifft teilweise zu“ einordnen, von einem Missing auszugehen, denn in ihren Ausführungen wird klar, dass beide Testpersonen eigentlich „Keine Angabe“ machen können.

- „Ich hab's nie erlebt, dass jemand das Thema angesprochen hat. Wie soll ich's dann wissen...“ (TP 12)
- „Bislang gab es kein Problem, das alle betroffen hat.“ (TP 06)

Testperson 07, die „Trifft eher zu“ gewählt hatte, und Testperson 14, die sich für „Trifft überhaupt nicht zu“ entschieden hatte, sind ebenfalls als Missing zu werten:

² Testperson 12 ordnet sich zwischen „Trifft eher nicht zu“ und „Trifft teilweise zu“ ein.

- „Das kann ich eh nicht beantworten, wie die vorletzte Frage, glaub' ich, war das, es wird noch zu wenig informiert und darüber gesprochen.“ (TP 07)
- „Wenn ich überhaupt etwas ankreuzen würde, dann „trifft überhaupt nicht zu.“ (TP 14)

Ähnlich argumentieren auch die beiden Testpersonen, die tatsächlich keine Antwort wählen:

- „Das sind jetzt alles so Fragen, die ich nicht beantworten kann.“ (TP 10)
- „Das ist schwierig. Das weiß ich jetzt nicht.“ (TP 10)

Ein Teil der Testpersonen, die bei dieser Frage keine Angabe machen bzw. eigentlich keine Antwort wählen könnten, hatten auch schon bei Frage 11 keine Angabe gemacht. Dies ist der Fall bei Testperson 10, wie auch indirekt bei den Testpersonen 06 und 14, die in Frage 11 keine Angabe gemacht hatten und hier als Missing zu zählen sind.

Es wird durch die Antworten der Testpersonen deutlich, dass sie unter „miteinbezogen werden“ eine Reihe unterschiedlicher Dinge verstehen. Hier soll nur ein Auszug der Interpretationen der Testpersonen dargestellt werden.

Drei Testpersonen (TP 18, 23, 25) betonen die strukturierte Komponente, das Miteinbezogen-werden etwa in Form von Arbeitskreisen:

- „Es gibt ja auch direkt bei uns einen Arbeitskreis Gesundheit und Gesundheitsmanagement und der besteht auch aus Beschäftigten, die dann Umfragen machen, was wollt ihr, was sollen wir machen und dann wird das mit der Geschäftsleitung abgestimmt, was geht.“ (TP 18)
- „Ich glaube auch nicht, dass es die Aufgabe von Unternehmen ist, die Beschäftigten diesbezüglich miteinzubeziehen. Das klingt fast so wie, wir machen hier eine Projektgruppe und überlegen uns was Schönes dazu.“ (TP 25)
- „Da muss der Arbeitgeber erstmal die Strukturen schaffen, wie Mitarbeiter miteinbezogen werden können. Und das tut er nicht und kommuniziert das nicht.“ (TP 23)

Testperson 14 interpretiert „miteinbezogen werden“ als Mitarbeit am Gesamtkonzept zur psychischen Gesundheit im Unternehmen, spezifiziert aber nicht weiter, in welcher Form dies geschehen sollte.

Für zwei Testpersonen (TP 03, 04) hingegen bedeutet miteinbezogen werden, über Probleme zu sprechen:

- „Ich habe das so verstanden: Ich habe eine Situation und dann wird das mit allen in der Gruppe thematisiert, da wird dann wirklich darüber gesprochen. Dementsprechend werden wir miteinbezogen [...]“ (TP 03)

Testperson 17 versteht unter „miteinbezogen werden“, dass die Meinung der Mitarbeiter zu gewissen Themen erfragt wird: *„Da geht mir ein konkreter Fall durch dein Kopf, nämlich diese Umorganisation, die wir vor zwei Jahren hatten. Die Frage der Büroverteilung. Da wurde niemand gefragt, ob es ihm was ausmacht.“*

Andere Interpretationen sind im Krankheitsfall selbst über das weitere Verfahren mitentscheiden zu können (TP 20), Hilfsangebote anzunehmen (TP 25) oder dass sich auch die Mitarbeiter um das Wohlbefinden der anderen Beschäftigten kümmern (TP 08).

Einige Testpersonen verstehen unter Frage 12 dasselbe wie in Frage 11. „Miteinbezogen werden“ bedeute das Anhören von Wünschen und Implementieren von Maßnahmen (TP 05, 18) seitens der Leitungsebene. Testperson 25 fragt, *„inwiefern sollten die Beschäftigten miteinbezogen werden? Die eine Variante wären Lösungsvorschläge [...]“*, was ebenso Frage 11 entspricht.

Vier Testpersonen (TP 01, 09, 10, 13) machen direkt darauf aufmerksam, dass Frage 11 und 12 ihrer Meinung nach identisch sind:

- „Ich guck' nur, ob es sich doppelt für mich mit Aussage Nr. 11. Also für mich doppelt es sich ein bisschen, weil Ideen einbringen auch miteinbeziehen heißt. Wenn man es jetzt trennschärfer machen wollte, würde ich vielleicht bei 12 noch hinzufügen, sowas wie „bei der Umsetzung von Maßnahmen. [...] Die 12 ist allgemeiner als die 11. Weil in der 11 explizit das „Miteinbeziehen von Ideen und Lösung“ steht und hier ist „Miteinbeziehen“ allgemein gehalten, was Ideen und Lösung einbringen beinhalten kann, aber auch eben die Beteiligung an der Gestaltung und Umsetzung.“ (TP 01)
- „Ob ich miteinbezogen werde, ob meine Lösungen aufgegriffen werden, das ist das gleiche. Frage 11 und 12 sind für mich ein und dasselbe.“ (TP 10)
- „Das ist dasselbe Thema, siehe Frage 11.“ (TP 13)

Testperson 09 (Runde 3) erklärt sogar, „miteinbezogen werden“ bedeute „*man findet Gehör und wenn es machbar ist, dann wird es umgesetzt*“ – so war Frage 11 ja ursprünglich in Runde 1 formuliert. Drei der vier Testpersonen wählen in Frage 11 und 12 auch dieselbe Antwortoption (TP 01, 09, 13).

Bei Testperson 13 ist noch zu beachten, dass sie schon Frage 11 als identisch zu Frage 9 empfunden hatte. Diese Testperson tut sich insgesamt mit dem Thema schwer: *„Ich habe ein wenig Bauchschmerzen. Psychische Gesundheit ist so ein großes Thema, dass man es nicht wirklich trifft. Psychische Gesundheit hat so viele Facetten, das fängt bei Depression an, bei Überbelastung,... Wer ist eigentlich gesund? Was ist krank? Abwesenheit von Gesundheit? Ich finde das schon schwierig.“*

Testperson 05 sagt zwar nicht explizit, dass für sie Frage 11 und 12 einander stark ähneln, in ihren Ausführungen wird dies jedoch deutlich.

Testperson 07 dagegen ist der Meinung, Frage 12 ähnele Frage 9. Somit wird von einigen Testpersonen nicht wahrgenommen, dass es sich bei den Fragen 11 und 12 bzw. 9 und 12 um unterschiedliche Konstrukte handelt.

Neben dem großen Interpretationsspielraum dieser Formulierung und dem Problem der Ununterscheidbarkeit mit Frage 11 gibt es auch eine Reihe von Testpersonen, denen der Begriff „miteinbezogen“ schlicht unklar ist:

- „Oder meint das „miteinbezogen“, dass wenn ich sage, ich habe Depressionen, die mir das abkaufen?“ (TP 14)
- „Das kann ich mir auch gar nicht vorstellen, wie das gehen soll.“ (TP 23)
- „Inwiefern sollten die Beschäftigten miteinbezogen werden? Die eine Variante wäre Lösungsvorschläge und die andere Variante ist, dass die Beschäftigten insofern beitragen, indem sie Hilfsangebote annehmen. Das wäre denkbar, dass man das als Beitrag bezeichnet.“ (TP 25)
- TP 16: „Was heißt „miteinbezogen“? In welcher Form ist das gemeint? Ich kann ja nicht jeden persönlich befragen bezüglich der Arbeitsbelastung, von daher.“

TL: „Fehlt Ihnen bei dieser Frage eine Definition oder ein Beispiel?“

TP 16: „Ja, ein Beispiel.“

Weiterhin ist zu beachten, dass das Verneinen der Aussage bei zwei Testpersonen nicht direkt als Unzufriedenheit aufgefasst werden kann. So wählt Testperson 25 „trifft eher nicht zu“, denn *„ich habe mich gefragt, wie das funktioniert, dass Beschäftigte miteinbezogen werden. In der Regel ist es ja so, die Arbeitnehmer gehen ihrem Job nach und haben mit dem Thema psychische Gesundheit nichts zu tun, außer wenn in ihrem Umfeld jemand betroffen ist oder wenn sie selbst betroffen sind“*. Die Testperson

ist der Meinung, die Aussage entspreche nicht der Realität des Arbeitsalltags, und sieht dies nicht als Versagen auf Unternehmensebene.

Ähnlich Testperson 14: Diese antwortet mit „Trifft überhaupt nicht zu“, da ein Vorgehen, wie es in der Aussage postuliert wird, nicht mit der Art und Weise, wie in ihrem Unternehmen mit psychischer Gesundheit umgegangen wird, kompatibel ist: *„Es ist eher so die Politik in dem Unternehmen, dass das auf einer privaten Ebene geklärt wird, dass man kein großes Konzept dazu hat“*. Es ist aber zu erkennen, dass diese Testperson einer solchen Herangehensweise nicht abgeneigt ist.

Wie auch bei Frage 11 tritt mehr und mehr zu Tage, dass die Testpersonen genervt auf den Fragebogen reagieren und gewissermaßen ermüden. So Testperson 19: *„Das ist immer das gleiche Thema im Fragebogen.“*

Empfehlung:

Frage:

Streichen.

Zusammengefasst bietet Frage 12 wenig Erkenntnisgewinn: Es gibt einen enormen Interpretationsspielraum bezüglich des intendierten Gegenstandes, viele Testpersonen empfinden die Frage als unnötig, da ihrer Meinung nach bereits eine ähnliche Frage gestellt wurde, und eine Reihe von Testpersonen ist verwirrt, was die Aussage abfragen will, gibt deshalb entweder keine Antwort oder wählt einfach einen Antwortwert, ohne dies hinreichend begründen zu können. Aus diesen Gründen empfehlen wir die Frage zu streichen.

Zu testende Frage :

Runde 1 & 2:

13. Die Interessenvertretung der Beschäftigten in unserem Unternehmen (z.B. Betriebs- und Personalrat) wird bei Themen der psychischen Gesundheit miteinbezogen.

Runde 3 & 4:

13. Die Interessenvertretung der Beschäftigten in unserem Unternehmen (z.B. Betriebs- und Personalrat) wird bei Problemen der psychischen Gesundheit miteinbezogen.

Häufigkeitsverteilung (N=16)

Antwort	Runde 1 & 2	Runde 3 & 4
	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	1	-
Trifft eher nicht zu	1	-
Trifft teilweise zu	2	3
Trifft eher zu	4	-
Trifft voll und ganz zu	1	2
Keine Angabe	-	2
<i>Gibt keine Interessensvertretung</i>	4	5

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing, Emergent Probing.

Befund:

Dieser Frage wurde eine Filterfrage vorgeschaltet, ob es „an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz eine Interessenvertretung der Beschäftigten wie einen Betriebsrat oder einen Personalrat“ gibt. Neun (TP 03, 04, 06, 08, 10, 14, 15, 19, 24) der insgesamt 25 Testpersonen geben an, keinerlei Interessenvertretung der Beschäftigten zu haben. Elf Testpersonen (TP 07, 11, 12, 13, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 25) geben an, dass es einen Betriebsrat, zwei (TP 09, 18), dass es einen Personalrat, und drei Personen, dass es eine „sonstige Vertretung“ am aktuellen Arbeitsplatz gibt, nämlich eine Arbeitsgruppe zu „Betrieblichem Gesundheitsmanagement“ (TP 01), eine „Sozialpädagogin als Interessensvertretung v.a. für geistig oder körperlich eingeschränkte Jugendliche“ (TP 02) bzw. eine „Mitarbeiterinteressenvertretung“ (TP 05). Testperson 07 gibt neben dem Vorhandensein eines Betriebsrats noch „Vertrauensleute“ an. Von den drei Personen, die eine „sonstige Interessenvertretung“ benennen, versteht Testperson 02, die an eine „So-

zialpädagogin" denkt, welche Ansprechpartnerin für die sich in der bei einem Bildungsträger angesiedelten Ausbildung befindlichen Jugendlichen ist, dies nicht im intendierten Sinn.

Hinsichtlich der Testpersonenmerkmale gibt es keinerlei Zusammenhang von Alter oder dem Geschlecht der Testpersonen sowie der Art, Branche, Berufsgruppe oder Länge der Berufserfahrung auf der derzeitigen Stelle und dem (Nicht-)Vorhandensein einer Interessensvertretung.

Von den insgesamt sechzehn Testpersonen, die angeben, eine Interessensvertretung beim aktuellen Arbeitgeber zu haben, wurde neun Personen die Formulierung „bei Themen der psychischen Gesundheit“ für Runde 1 & 2 vorgelegt. Es fällt auf, dass die komplette Skalenbreite mit einer Tendenz zu „Trifft eher zu“ (n=4) genutzt wurde. Die übrigen sieben Testpersonen, die die Formulierung „bei Problemen der psychischen Gesundheit“ (Runde 3 & 4) vorgelegt bekamen, wählen zwei Testpersonen die Antwortoption „Trifft voll und ganz zu“, drei „Trifft teilweise zu“ und zwei machen keine Angabe, weil sie einfach nicht wissen, inwieweit die Interessensvertretung mit einbezogen wird. Trotz unterschiedlicher Nutzung der Skalenbreite gibt es keinen eindeutigen Hinweis darauf, welche Formulierung bevorzugt eingesetzt werden sollte. Dies wird deutlich, wenn man sich die jeweiligen Erläuterungen zur Wahl der Antwortkategorie detaillierter anschaut.

Die beiden Testpersonen (TP 11, 12), die in Runde 1 & 2 „Trifft teilweise zu“ angeben, nutzen die Mitte eher als Ausweichkategorie, denn sie wissen nicht, „ob der Betriebsrat miteinbezogen wird“, gehen aber davon aus (TP 12), sofern er informiert ist. Ähnlich verhält es sich mit den drei Testpersonen (TP 01, 05, 25), die in Runde 3 & 4 die Mitte ausgewählt haben. Auch sie argumentieren damit, dass, wenn die Interessensvertretung Kenntnis von Problemen hat, diese dann auch mit der Geschäftsleitung besprochen werden, wobei die Testpersonen an unterschiedliche Aspekte denken. Bei den Testpersonen 11 und 12 bleibt unklar, an welche „Themen“ sie konkret denken. Testperson 01 denkt an die Arbeitsgruppe zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM), Testperson 05 an Wiedereingliederungsmaßnahmen generell und Testperson 25 bezieht sich als einzige explizit auf „psychische Gesundheit“ der Arbeitnehmer und die Einbindung der Interessenvertretung: *„Das hängt vom Kontext ab, ob oder ob nicht. Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, auf den Betriebsrat zuzugehen und zu sagen, meine Leistungsfähigkeit ist beeinträchtigt und ich werde deshalb von meinem Vorgesetzten abgemahnt oder gerügt. Die andere Variante wäre, dass der Betriebsrat miteinbezogen wird, wenn entsprechende Maßnahmen bereitgestellt werden (mindestens wird der Betriebsrat informiert, teilweise bedarf es seiner Zustimmung und/oder Mitwirkung), und drittens der Betriebsrat wird miteinbezogen, wenn es etwa um Wiedereingliederung geht oder vorsorglich bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen, die eine Folge von Leistungsproblemen psychisch erkrankter Arbeitnehmer sind.“*

Die Testpersonen lassen sich hinsichtlich ihres Antwortverhaltens am ehesten danach unterscheiden, ob sie eher ein positives oder ein negatives Gefühl hinsichtlich des Einflusses einer Interessensvertretung auf die Geschäftsleitung haben. Am häufigsten sind die Testpersonen der Ansicht, dass die Interessensvertretung primär erst dann aktiv wird, wenn die Mitarbeiter auf sie zugehen und (ganz allgemein) Probleme ansprechen, wobei sie ihr zudem nur einen beschränkten Einfluss attestieren:

- „Ich glaube, es ist ein großer Unterschied, dass es nicht der Personalrat ist, der dann halt tatsächlich eine Instanz ist, auf die man dummerweise dann hören muss. Im Gegensatz eben dann zu diesem netten kleinen Grüppchen [BGM-Gruppe]. [...] Es wurde schon diese psychische Gesundheitsbeurteilung gemacht und dann mit Sicherheit irgendwas an diese BGM-Gruppe weitergegeben. Dass die sich dann Gedanken drüber gemacht haben, wie man's machen kann, aber ich kann jetzt auch nicht genau sagen, was explizit da dann umgesetzt wurde. [...] Die BGM-Gruppe kann Vorschläge einbringen.“ (TP 01; Antwort: Trifft teilweise zu)
- „Ich glaube, bei dieser Wiedereingliederungsmaßnahme würde die [Mitarbeiterinteressenvertretung] schon miteinbezogen werden, aber sonst... . [...] Ich habe das Gefühl, diese Mitarbei-

terinteressenvertretung hat nicht so viel zu sagen wie ein Betriebsrat." (TP 05; Antwort: Trifft teilweise zu)

- „Ich geh' zurück auf die Frage „gibt es Informationen zur psychischen Gesundheit“ und die gibt es nicht, sondern wenn es die gibt, dann kommen die von der Interessensvertretung. Aber ob mal was kommt, dann hängt das am Schwarzen Brett des Betriebsrats. Aber bei uns gibt es nichts, deshalb kann er [Betriebsrat] nicht einbezogen werden.“ (TP 17; Antwort: Trifft überhaupt nicht zu)
- „Der Betroffene wendet sich bestimmt an den Betriebsrat, aber da kommt nix raus dabei. Ich kenne zwei Fälle, die mit dem Betriebsrat beim Chef waren, der Betriebsrat versucht auch aktiv zu werden, aber oft macht der Betroffene dann irgendwann einen Rückzieher, weil die Angst haben, ihre Probleme dann noch zuzugeben. [...] Ich denke mir aber, der Betriebsrat wird weniger bei psychischen Problemen einbezogen, sondern bei Problemen in der Arbeit, weil der Mitarbeiter Probleme hat.“ (TP 22; Antwort: Trifft eher zu)
- „Vertretung wird einbezogen, allerdings gibt es hier keine Konsequenzen. Einbezug durch regelmäßige Gespräche, z.B. wenn jemand lange krank ist, aber dann ist es oft schon zu spät.“ (TP 23; Antwort: Trifft eher nicht zu)

Vier Testpersonen äußern sich positiv über die Betriebsratstätigkeiten bei Problemen, wobei nicht explizit auf „psychische Gesundheit“ fokussiert wird:

- „Aus persönlicher Erfahrung. Wenn da wirklich Probleme auftreten, sind das eigentlich so die ersten Instanzen, die man mit ansprechen kann.“ (TP 07; Antwort: Trifft voll und ganz zu)
- „Erstens kriegt der Personalrat das mit, wenn etwas nicht stimmt, und der kommt dann normalerweise auch auf denjenigen zu und fragt, was los ist, und versucht nach Möglichkeit eine Lösung zu erarbeiten.“ (TP 09; Antwort: Trifft voll und ganz zu)
- „Ja die sitzen mit in dem Arbeitskreis, da ist ein Vertreter des Personalrats dabei, also die sind damit ganz weit vorn und setzen sich für uns ein. Da ist ja schon einiges passiert.“ (TP 18; Antwort: Trifft voll und ganz zu)
- „Also ich sag mal der Betriebsrat vor Ort auf jeden Fall, in dem Sinn, dass man ihn ansprechen konnte, und wenn man ihn angesprochen hat, dann hat er auch was gemacht.“ (TP 20; Antwort: Trifft eher zu)

Anscheinend ist die Aussage unabhängig von der Formulierung nicht ohne weiteres im intendierten Sinne beantwortbar, da häufig direkte Erfahrungen mit der Einbindung und Kenntnisse über die Partizipation der Interessenvertretung besonders im Hinblick auf „psychische Gesundheit“ fehlen. Letztlich stellen die Befragten meist eher vage Vermutungen darüber an.

Auf die Frage, ob sie beim Beantworten die Sicht ihres Teams/ihrer Arbeitsgruppe/Abteilung mit einbezogen haben oder ob sie überwiegend aus ihrer persönlichen Sicht geantwortet haben, geben sieben Personen an, dass sie aus ihrer eigenen Sicht geantwortet haben. Darunter finden sich auch die beiden Testpersonen, die keine Angabe gemacht haben.

Empfehlung:

Frage: Einerseits haben die Beschäftigten selten Informationen über das Ausmaß und den Einfluss der Partizipation von Interessensvertretungen, weshalb sie lediglich Vermutungen darüber äußern, wie diese „miteinbezogen“ werden (können), andererseits ist die inhaltliche Spezifizierung auf „psychische Gesundheit“ den Befragten nicht unmittelbar präsent. In der momentanen

Formulierung ist den Befragten unklar, von wem die Interessenvertretung miteinbezogen wird, von der Geschäftsleitung oder von (betroffenen) Beschäftigten. Die momentane Formulierung suggeriert, dass es nicht um eine generelle Einbeziehung der Interessenvertretungen im Unternehmen zum Thema psychische Gesundheit geht, sondern um den Einbezug beim Auftreten von Problemen. Außerdem sollte die Verwendung der Begrifflichkeiten „Themen“ und „Probleme“ überdacht werden, da diese unterschiedliche Assoziation bei den Befragten hervorrufen. Hier sollte der Fokus geschärft werden. An dieser Stelle bedarf es einer Anpassung der Aussage je nach Fokus „generellen Einbezug“ versus „Einbezug der Interessenvertretung beim Auftreten von Problemen“.

Antwortoptionen: Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

Runde 1:& 2:

14. Die Beschäftigten werden ermutigt, sich in Angelegenheiten der psychischen Gesundheit in unserem Unternehmen einzubringen.

Runde 3:

14. Die Beschäftigten werden ermutigt, sich bei Problemen der psychischen Gesundheit in unserem Unternehmen einzubringen.

Runde 4:

14. Die Beschäftigten werden ermutigt, sich beim Thema „psychische Gesundheit“ in unserem Unternehmen einzubringen.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

	Runde 1 & 2	Runde 3	Runde 4
Antwort	Anzahl TP	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	4	1	1
Trifft eher nicht zu	4	1	1
Trifft teilweise zu	-	-	-
Trifft eher zu	2	1	1
Trifft voll und ganz zu	-	2	2
Keine Angabe	3	1	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Emergent Probing, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing.

Befund:

Von den insgesamt 25 Testpersonen machen 20 bei dieser Frage eine gültige Angabe, die Testpersonen 06, 10, 22, 23 und 24 machen keine Angabe. Die Verteilung der Antworten in den drei Runden ist ähnlich, wobei nach den Änderungen mehr Testpersonen diese Aussage als zutreffend bewerten und seltener „keine Angabe“ gemacht wird. Bei dieser Frage wählt keine Testperson die mittlere Antwortkategorie „Trifft teilweise zu“.

In den ersten beiden Runden lautete die zu bewertenden Aussage: „Die Beschäftigten werden ermutigt, sich in Angelegenheiten der psychischen Gesundheit in unserem Unternehmen einzubringen“. Dies

trifft für jeweils vier Testpersonen „überhaupt nicht“ (TP 03, 04, 12, 17) oder „eher nicht zu“ (TP 07, 11, 19, 20). Zwei Testpersonen geben an, dass dies „eher zutrifft“ (TP 02, 21), und drei machen keine Angabe (TP 06, 22, 23).

Fünf Befragte (TP 02, 06, 07, 11, 21) der ersten beiden Runden zögern beim Beantworten.

Testperson 11 äußert Unsicherheit bezüglich des Frageverständnisses: *„Ich glaube nicht, dass bei uns irgendjemand ermutigt wird. Ich weiß nicht genau, ob ich es richtig verstehe. [TP liest Frage nochmal laut]. Was hat das Unternehmen davon? In unserem oder in Ihrem Unternehmen? Im eigenen Unternehmen eigentlich, oder? Das müsste eigentlich eher heißen „in Ihrem [eigenen] Unternehmen.“*

Die Testpersonen 02 und 07 äußern Schwierigkeiten mit der Formulierung „Beschäftigte“ in der Aussage:

- Testperson 02 würde einen Teil der Belegschaft im eigenen Betrieb nicht als „Beschäftigte“ bezeichnen, da Beschäftigte ihrer Ansicht nach einen höheren Stellenwert haben und sie bei einigen Personen eher von MitarbeiterInnen sprechen würde.
- Testperson 07 differenziert zwischen Mitarbeitern und Beschäftigten, was ihrer Ansicht nach weitreichender formuliert ist. Bei Mitarbeitern hätte sie angegeben „Trifft eher zu“, da es präziser formuliert ist und sich auf eine „genaue Person“ bezieht (Antwort: „Trifft eher nicht zu“).

Testperson 06 hat Schwierigkeiten, die Intention der Frage zu verstehen, und bemängelt, dass diese zu abstrakt und unverständlich sei: *„Da strauchele ich bei dem Begriff „Angelegenheiten der psychischen Gesundheit“. Situationen? Nein, die Frage ist unverständlich, sehr abstrakt. Das kann ich nicht beantworten. Die Frage ist unverständlich. Angelegenheiten? Sich einbringen? Das ist nicht klar. Meint das sich auszutauschen über das Thema?“ (TP 06).*

Auch Testperson 21 versteht die Frage zunächst nicht und scheint sichtlich verwirrt zu sein: *„Wie soll man den Satz verstehen? Der ist ein bisschen verwirrend. [TP wiederholt die Aussage] Wenn jemand psychische Probleme hat, werden Sie dann ermutigt, so vielleicht zu verstehen? [...] Finde man könnte den Satz anders formulieren. [...] Die Beschäftigten werden ermutigt, okay. Der Arbeitgeber spricht ihnen Mut zu. Sich in Angelegenheiten der psychischen Gesundheit. Vorne ist ermutigt, also ist doch irgendwas im Grunde wenn ich ermutigt werde. Ja klar, man will ja nicht psychisch krank sein. Ist ein bisschen schwierig zu verstehen.“* Für diese Testperson ist am Anfang keine Einordnung der Frage möglich. Die Verbindung aus „ermutigen“ und „psychischer Gesundheit“ stellt die Testperson vor Probleme. Nach sehr langem Überlegen wird jedoch klar, was mit der Frage gemeint sein könnte, und es gelingt ihr, eine Antwort darauf zu geben.

Neben diesen fünf Testpersonen haben zwei weitere „keine Angabe“ gemacht. Die Testpersonen 22 und 23 haben keine Vorstellung, wie „das Einbringen“ aussehen könnte, und kritisieren die Aussage ebenfalls als zu abstrakt:

- „Da habe ich gar keine Vorstellung, wie man sich das konkret vorstellen soll. Was sind Angelegenheiten der psychischen Gesundheit? Das muss man definieren, was heißt „psychisch gesund“? Morgens gemeinsam Kaffee trinken? Fröhliche Kollegen? [...] Das Hauptproblem liegt in der Definition der „Angelegenheiten der psychischen Gesundheit“. Das heißt ja auch, dass man sich traut etwas zu sagen, wenn Probleme da sind.“ (TP 23)
- „Wo sollen sie sich einbringen, ich habe ein Problem das so zu beantworten. In dem Fall denke ich als erstes an Betriebsrat oder irgendeine Arbeitsgruppe und das bringt doch beides nicht viel. [...] Ich denke, es wäre nicht schlecht, wenn man wüsste, wie dieses Einbringen und diese Ermutigung aussieht.“ (TP 22)

Testperson 23 kritisiert darüber hinaus die Formulierung „Angelegenheiten“, da sie diese als zu „bürokratisch“ wahrnimmt.

Um herauszufinden, was genau die Befragten mit dem Begriff „Angelegenheiten“ verbinden, sollten sie angeben, was sie darunter verstehen. Abschließend wurden sie gefragt, ob sie die Verwendung von „Themen“ anstelle von „Angelegenheiten“ bevorzugen würden.

Vier Testpersonen können sich nicht vorstellen, was unter „Angelegenheiten“ zu verstehen ist („Keine Ahnung“, TP 12) und beschreiben den Begriff als „diffus“ (TP 06), „unklar“ (TP 23) oder „verschiedene Situationen“ (TP 02).

Die übrigen Testpersonen verstehen darunter „Themen/die Thematik“ der psychischen Gesundheit (TP 03, 04, 17, 19, 21, 22), „Prävention, Stressbewältigung“ (TP 07), „Probleme der psychischen Gesundheit“ (TP 11) oder eine „Belastungsregulation“ (TP 20).

Insgesamt sprechen sich acht Personen für die Verwendung von „Themen“ anstelle von „Angelegenheiten“ aus, während drei Personen „Angelegenheiten“ bevorzugen. Testperson 07 schlägt vor, Beispiele zu geben, um die Aussage eindeutiger zu machen, und Testperson 21 empfiehlt die Verwendung der Formulierung „bei Fragen der psychischen Gesundheit“.

Runde 3:

In der dritten Interviewrunde wurde der Begriff „Angelegenheiten“ durch „Probleme“ ersetzt. Somit lautete die zu testende Aussage: „Die Beschäftigten werden ermutigt, sich bei Problemen der psychischen Gesundheit in unserem Unternehmen einzubringen.“

Diese Aussage bewerten zwei Testpersonen als „überhaupt nicht/eher nicht zutreffend“ (TP 05, 16) und drei als „eher/voll und ganz zutreffend“ (TP 09, 13, 14).

Testperson 10 macht keine Angabe, da sie die Aussage nicht richtig versteht: „Auch die Frage kann ich nicht beantworten bezüglich der Psyche. Für mich ist das eine komische Frage. Werden ermutigt? ... Also dieses „ermutigt“, das macht mich [...] Ich stoße mich an diesem „ermutigt“. Ich finde dieses Wort komisch in diesem Zusammenhang.“

Testperson 09 erklärt ihre Antwort „Trifft voll und ganz zu“ damit, dass es bei ihrer Beschäftigung die Möglichkeit gibt, sich Hilfe oder Beratung zu suchen: „Wie gesagt, wenn ich ein Problem habe, kann ich jederzeit entweder mit meinem Vorgesetzten oder einem Psychologen oder mit einem Pfarrer reden, es gibt ein Kriseninterventionsteam, das in Baden-Württemberg verteilt ist und an die man sich auch wenden kann. Wenn es um psychische Probleme geht, sind die für einen da“. Auf Nachfrage des Testleiters, wie die Testperson in diesem Zusammenhang „einbringen“ versteht, gibt diese an, dass dies „das Vorhandensein eines Ansprechpartners“ sei. Hier zeigt sich, dass dies nicht im intendierten Sinn verstanden wird.

Auch die beiden Testpersonen 13 und 14 verstehen die Aussage nicht im Sinne von „Einbringen und eigene Vorschläge machen, Maßnahmen mitgestalten“, sondern lediglich als Möglichkeit, über dieses Thema mit Vorgesetzten zu sprechen, d.h. im Sinne von Kommunikation:

- TP 14: „Wie ich gesagt habe, die Atmosphäre ist gut, also man kann das ansprechen und muss da keine Angst haben, aber ansonsten ist das kein Thema im Betrieb.“

TL: „Also das Einbezogen haben Sie jetzt so verstanden, dass man seine eigenen Probleme anspricht?“

TP 14: „Ja.“

TL: „Aber nicht im größeren Stil, welche Maßnahmen man ergreifen könnte?“

TP: „Nein.“

- „Siehe auch Antwort 11, 12. Das ist dasselbe Thema. Wenn Probleme auftreten, werden wir ermutigt das zu kommunizieren. Da wird auch reagiert, natürlich etwas zeitversetzt.“ (TP 13)

Runde 4:

Für die letzten sechs Interviews wurde die Aussage ein weiteres Mal angepasst, so dass sie nun folgendermaßen lautete: „Die Beschäftigten werden ermutigt, sich beim Thema „psychische Gesundheit“ in unserem Unternehmen einzubringen.“

Diese Aussage wird von den Befragten genau wie in Runde 3 bewertet: Zwei Testpersonen wählen „Trifft überhaupt nicht/eher nicht zu“ (TP 15, 25) und drei „Trifft eher/voll und ganz zu“ (TP 01, 08, 18). Testperson 24 kann keine Angabe machen.

Dies begründet die Testperson ebenfalls damit, dass sie sich zum einen nicht vorstellen kann, wie man sich einbringen sollte, und zum anderen, wie diese Ermutigung aussehen könnte: *„Das verstehe ich jetzt nicht. Wie ist das gemeint, das „Einbringen“, wie soll man sich da einbringen? Referat halten, eine E-Mail schreiben? Also ich kann schon sagen, sie werden auf keinen Fall ermutigt, aber ich wüsste auch gar nicht, wie das gehen sollte. Das würde ich auslassen.“* (TP 24).

Testperson 25 sieht zwei Möglichkeiten, wie diese Aussage zu verstehen sei. Man kann es entweder so verstehen, dass die Arbeiter ermutigt werden, Hilfe anzunehmen, und zum anderen so, dass die Arbeiter bei Lösungsprozessen bezüglich Problemen der psychischen Gesundheit involviert werden.

Bei dieser Aussage sollten die Befragten wieder angeben, ob sie beim Beantworten die Sicht ihres Teams/ihrer Arbeitsgruppe/Abteilung mit einbezogen haben oder ob sie überwiegend aus ihrer eigenen Sicht geantwortet haben. Insgesamt haben vierzehn Personen die Sicht ihrer Arbeitseinheit mit einbezogen und zehn überwiegend aus persönlicher Sicht geantwortet. Es lassen sich keine Unterschiede nach Runden feststellen.

Empfehlung:

Frage: Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei allen drei Versionen dieser Aussage für die Befragten nicht deutlich genug ist, wie ein Einbringen ihrerseits aussehen könnte. Zudem ist unklar, was genau mit „ermutigen“ gemeint ist und in welcher Form dies stattfinden könnte. Es muss daher stärker herausgestellt werden, dass es nicht um reine Kommunikation geht, sondern um aktive Mitgestaltung und Aufforderung seitens der Geschäftsleitung oder des Unternehmens.

„Wir Mitarbeiter sind aufgefordert, uns beim Thema „psychische Gesundheit“ einzubringen und Verbesserungsvorschläge zu machen.“

Antwortoptionen: Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

Zu testende Frage :

Runde 1:

15. Alle Ebenen in unserem Unternehmen haben die Möglichkeit, bei der Vermeidung von Stress mitzuwirken.

Runde 2:

15. Alle Ebenen in Ihrem Unternehmen können bei der Vermeidung von Stress mitwirken.

Runde 3 & 4:

15. Bei der Vermeidung von Stress können alle Ebenen in unserem Unternehmen mitwirken.

Häufigkeitsverteilung (N=25)

	Runde 1	Runde 2	Runde 3 & 4
Antwort	Anzahl TP	Anzahl TP	Anzahl TP
Trifft überhaupt nicht zu	-	1	2
Trifft eher nicht zu	-	2	1
Trifft teilweise zu	-	-	4
Trifft eher zu	4	1	1
Trifft voll und ganz zu	3	2	3
Keine Angabe	-	-	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Think Aloud, Emergent Probing, Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing.

Befund:

Frage 15 wurde sowohl nach der ersten Runde von kognitiven Interviews als auch nach der zweiten Runde überarbeitet.

Runde 1:

In der ersten Runde lautete Frage 15: „Alle Ebenen in unserem Unternehmen haben die Möglichkeit, bei der Vermeidung von Stress mitzuwirken“. Diese Aussage wurde von allen sieben Testpersonen als „eher“ zutreffend (n=4) oder „voll und ganz“ zutreffend (n=3) bewertet.

Die beiden Testpersonen 03 und 20 äußern bei der Beantwortung, dass ihnen die Aussage „zu weich“ formuliert sei, da dies grundsätzlich immer möglich sei, sich daraus aber noch keine Handlungsbereitschaft auf organisationaler Ebene ableiten lassen könne:

- „Natürlich ist die Möglichkeit gegeben in allen Bereichen, normale Mitarbeiter, Geschäftsleitung, Betriebsleiter.“ (TP 03; Antwort: Trifft voll und ganz zu)
- „Relativ weich formuliert. [...] Die Möglichkeit sehe ich schon, von der obersten Leitung runter bis zu Freiberuflern. Weil es schon da einen Entscheidungsspielraum gibt. Die Möglichkeit gibt es auf allen Ebenen.“ (TP 20; Antwort: Trifft voll und ganz zu)

Laut Testperson 20 wären stattdessen weitere Fragen zur Kommunikations- und Konfliktkultur im Unternehmen von zentraler Bedeutung. Einer weiteren Testperson (TP 02) ist die Intention der Frage unklar und sie denkt ganz allgemein an die Einflussmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter, aber nicht speziell in Bezug auf die Möglichkeit bei der „Vermeidung von Stress“ mitzuwirken.

Auch Testperson 21 hat Schwierigkeiten bei der Beantwortung, was sich durch Zögern und mehrmaliges Lesen der Frage äußert. Die Testperson hat Probleme mit der Formulierung „alle Ebenen“, da ihr nicht klar ist, ob damit alle Personen im Unternehmen gemeint sind. Sie schlägt als Alternativformulierung „alle Personen des Unternehmens“ vor.

Runde 2:

Im Folgenden wurde die Frage angepasst und die Formulierung „haben die Möglichkeit“ durch „können“ ersetzt. Darüber hinaus wurde „in unserem Unternehmen“ zu „in Ihrem Unternehmen“ geändert. Frage 15 lautete in der zweiten Runde kognitiver Interviews: „Alle Ebenen in Ihrem Unternehmen können bei der Vermeidung von Stress mitwirken“.

Diese Aussage bewerten jeweils drei Testpersonen als „eher nicht“ (n=2) bzw. „überhaupt nicht“ zutreffend (n=1) und „eher“ (n=1) bzw. „voll und ganz“ zutreffend (n=2), womit die gesamte Skalenbreite ausgeschöpft wird.

In dieser Runde sind bei drei Testpersonen (TP 07, 22, 23) Auffälligkeiten bei der Beantwortung feststellbar, während die restlichen drei Testpersonen (TP 06, 17, 19) unauffällig bleiben. Die Testpersonen 22 und 23 entscheiden sich beide zunächst für die Antwortoption „Trifft eher zu“ und wechseln im Verlauf des Gesprächs zu „Trifft eher nicht zu“. Beide Testpersonen beantworten die Frage zunächst, als ob sie im Konjunktiv gestellt wäre („könnte“ statt „können“). Nachdem die Testpersonen durch die Testleiter darauf hingewiesen wurden, dass die Frage nicht auf einen Soll-Zustand, sondern auf den Ist-Zustand im Unternehmen abzielt, korrigieren beide ihre Antwort. Dies wäre ohne das anschließende Gespräch über die Frage nicht der Fall gewesen.

Testperson 07 gibt an, dass ihr die Kenntnis für ihr gesamtes Unternehmen fehle und sie diese Aussage eigentlich nur aus ihrer persönlichen Sicht beurteilen könne.

Runde 3 & 4:

Für die anschließenden Interviews der Runde 3 wurde die Frage durch eine Änderung der Satzstellung noch einmal leicht angepasst und „alle“ durch Unterstreichen hervorgehoben: „Bei der Vermeidung von Stress können alle Ebenen in unserem Unternehmen mitwirken“. Nach Runde 3 gab es keine Anpassungen, so dass beide Ergebnisse zusammen dargestellt werden.

Von den insgesamt zwölf Testpersonen wählten zwei „Trifft überhaupt nicht zu“ (TP 14, 15), eine „Trifft eher nicht zu“ (TP 24), eine „Trifft eher zu“ (TP 18), drei „Trifft voll und ganz zu“ (TP 09, 16, 25) und

vier Personen entschieden sich für die mittlere Kategorie „Trifft teilweise zu“ (TP 01, 05, 08, 13). Testperson 10 kann sich keiner der gegebenen Antwortmöglichkeiten zuordnen.

Von den vier Testpersonen, die sich für die Mitte der Skala entschieden haben, begründen drei ihre Wahl inhaltlich. Bei Testperson 01 hingegen handelt es sich um ein verdecktes Missing, da sich die Testperson hinsichtlich der Fragenbeantwortung unsicher ist: *„Mitwirken bei der Ausgestaltung der alltäglichen Arbeitsbelastung? So nach dem Motto, wenn ich jetzt weiß, die Aufgabe verursacht bei mir maximalen Stress und ich kann sie nicht in der vorgegebenen Zeit erledigen. Dass ich dann sagen kann, mach' ich nicht alleine oder wie ... Ich versteh die Aussage nicht“*. Die Testperson begründet ihre Schwierigkeiten weiterhin dadurch, dass sie zum einen nicht weiß, was mit der Vermeidung von Stress gemeint ist, und weil ihr durch die Formulierung „alle Ebenen“ nicht klar ist, worin der Unterschied zu den vorherigen Fragen liegt, in der die Handlungsbereitschaft/Einflussnahme sowohl der Geschäftsleitung, des Betriebsrates und der Beschäftigten selbst bereits abgefragt wurden: *„Weil ich nicht genau weiß, wie jetzt die „Vermeidung von Stress“ genau zu verstehen ist. Inwieweit „alle Ebenen“ sich nochmal unterscheiden von den Aussagen, die zuvor getroffen wurden. Weil da ja schon alle, also aus Sicht meines Unternehmens, schon alle abgegrast sind.“*

Wie auch schon die beiden Testpersonen 05 und 21 in den vorherigen Interviews äußern drei weitere Testpersonen Schwierigkeiten mit der Formulierung „alle Ebenen“:

- *„Jetzt hab ich ganz kurz nochmal überlegt, „alle Ebenen“ was damit gemeint ist. Bin dann zu dem Entschluss gekommen, natürlich Chefetage, das da drunter und Mitarbeiter an sich.“ (TP 04)*
- *„Erster Stock, zweiter Stock, dritter Stock? Alle Ebenen, das hört sich so an. [...] Ich gehe mal davon aus, dass alle Mitarbeiter mitwirken können. Nicht in jedem Geschäft gibt es einen Abteilungsleiter oder Chef, dann passt die Frage nicht.“ (TP 10)*
- *„Mit Ebenen meinen Sie eine Hierarchie?“ (TP 24)*

Testperson 10 („keine Angabe“) schlägt vor, die Formulierung „alle Ebenen“ durch „alle Mitarbeiter“ zu ersetzen. Wenn dies der Fall wäre, dann könnte sie die Frage auch beantworten: *„Aber ich finde, das müsste man anders formulieren. Ich würde hier „alle Mitarbeiter“ schreiben. Dann wäre das eine bessere Aussage. [...] Dann würde ich „voll und ganz“ wählen, denn jeder kann in irgendeiner Form dazu beitragen.“*

Testperson 14 äußert Verständnisprobleme hinsichtlich der Intention der Frage. Abhängig von der Interpretation würde sie sich für gegensätzliche Antwortoptionen entscheiden. Die Testperson hatte sich zunächst für die Antwort „Trifft voll und ganz zu“ entschieden und ändert sie später in „Trifft überhaupt nicht zu“: *„Ich meine, ob das in dem Unternehmen so organisiert ist, dass alle etwas dazu beitragen könnten, das ist die Frage. Also wenn man sagen würde, wir könnten alle was machen, damit es weniger Stress in der Firma gibt, dann würde ich sagen, alle könnten sich was überlegen. Aber wenn man meint, dass alle gefragt werden, wenn sie Stress vermeiden wollen, dann trifft es überhaupt nicht zu. Also auf den ersten Blick habe ich die Frage so verstanden, ob alle was machen könnten, also ob da Optimierungspotenzial wäre, so in der Art. Und auf den zweiten Blick habe ich die Frage so verstanden, als ob man meint, dass alle gefragt werden und sich einbringen können.“*

In diesem Item ist nicht von psychischer Gesundheit die Rede, sondern von der „Vermeidung von Stress“. Daher sollte in den kognitiven Interviews dokumentiert werden, ob dies von den Befragten wahrgenommen und thematisiert wird oder ob dies nicht der Fall ist. Lediglich Testperson 06 äußert sich proaktiv dazu, wobei sie „Stress“ eindeutiger und greifbarer findet als den Begriff der „psychischen Gesundheit“: *„Also psychische Gesundheit ist sehr abstrakt. Was versteht man darunter? Ist es das Gegenteil von psychischer Erkrankung? Oder geht es um Wohlfühlen? Stress ist konkret.“*

Empfehlung:

Frage: Grundsätzlich lässt sich bei dieser Frage feststellen, dass die Intention nicht ganz klar wird.

Ein weiterer Aspekt, der zu Schwierigkeiten führt, ist die Verwendung der Formulierung „alle Ebenen“. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich um nicht hierarchisch aufgebaute Unternehmensstrukturen handelt. Daher lautet unsere Empfehlung:

„In meinem Unternehmen soll jeder Einzelne zur Stressvermeidung beitragen.“

Antwortoptionen: Um die Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ erweitern.

6 Ergebnisse zum Fragebogen insgesamt – Teil 2

Länge des Fragebogens:

Um herauszufinden, bei welchen Fragen die Befragten selbst Kürzungspotenzial sehen, wurde eine Sorting-Aufgabe eingesetzt. Bei dieser Aufgabe sollten die Befragten die 15 Fragen, die ihnen vorgelegt worden waren, zwei Gruppen zuordnen: 1) Fragen, die auf jeden Fall im Fragebogen verbleiben sollen, und 2) Fragen, die bei dem Thema „Psychische Gesundheit von Beschäftigten“ nicht so wichtig sind.

Von den Befragten aussortiert wurden maximal 7 Fragen. Das Ergebnis der Sorting-Aufgabe ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

TP	Auszusortierende Fragen (x)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01															X
02						X	X								
03				X											
04					X										X
05										X					
06		X				X		X						x	
07															
08			X	X	X	X						X			
09										X		X		X	
10			X			X		X	X	X				X	X
11						X									
12		X		X		X	X				X	X	X		
13									X				X		
14						X	X								X
15								X				X		X	
16				X	X	X		X					X		
17															
18			X		X	X		X							X
19			X	X			X			X	X	X		X	
20				X						X				X	
21															
22						X			X						X
23			X												X
24														X	
25						X		X				X		X	X
Summe	0	2	5	6	4	11	4	6	3	5	2	6	3	10	6

Am häufigsten würden die Testpersonen auf die Fragen 6 und 14 verzichten. Die Begründungen der Testpersonen, warum sie Fragen nicht stellen würden, wurden im Folgenden systematisiert und kategorisiert.³ Ein Verzicht auf Frage 6 wird vor allem damit begründet, dass es nach Meinung der Befragten in der Realität nicht der Fall sein wird, dass die psychische Gesundheit der Befragten als genauso wichtig erachtet wird wie die Produktivität/Leistung des Unternehmens (6 Nennungen). Hinzu kommt, dass die Frage aus Sicht der Beschäftigten generell schwer zu beurteilen sei. Frage 14 soll nach Meinung der Testpersonen aussortiert werden, da sie zum einen schwer zu beantworten ist (3 Nennungen), unklare Aspekte enthält (3 Nennungen) und da sie als ähnlich zu anderen Fragen wahrgenommen wird (3 Nennungen). Insgesamt lässt sich feststellen, dass relativ häufig genannt wurde, dass einzelne Fragen als redundant zu einer anderen wahrgenommen wurden.

Aussortierte		
Fragen	Anzahl Nennungen	Gründe für Aussortierung
1	-	
2	1	- redundant zu Frage 1
	1	- persönlich nicht so wichtig
3	1	- zu unkonkret
	1	- Angrenzung zu psych. Gesundheit
	1	- Geschäftsleitung kann sich nicht um alles kümmern
4	5	- Aussage kann fast nicht mit „Trifft zu“ beantwortet werden / schwer zu beantworten
	1	- redundant zu Frage 5
5	1	- schwer zu beantworten
	1	- redundant zu Frage 2
6	6	- Frage wird als überflüssig wahrgenommen (ist nirgends der Fall)
	3	- schwer zu beurteilen
	1	- redundant zu Frage 7
	1	- schwer zu beantworten
7	2	- Frage wird als unsinnig wahrgenommen
	2	- redundant zu Frage 6
8	2	- redundant zu Frage 7
	1	- schwer zu beantworten
	1	- Frage ist negativ formuliert
	1	- zu pauschal (es fehlt eine Definition von schwerwiegend)
9	1	- Prävention wird als wichtiger erachtet
	2	- redundant zu Frage 10 , 12
	1	- Frage wurde missverstanden
10	3	- redundant zu Frage 9 (Austausch von Informationen = Kommunikation)
	1	- Aufgabe des Einzelnen, sich zu informieren
11	2	- Frage ist unklar
	1	- Frage nicht allgemein (für alle Beschäftigten) beantwortbar

³ Dabei kann es zu Abweichungen zwischen den beiden Tabellen kommen, da Begründungen und Fragen nicht immer einheitlich zugeordnet werden konnten.

12	4	- redundant zu Frage 11
	2	- „miteinbeziehen“ zu vage
13	2	- nicht so wichtig für die Beschäftigten
	1	- unklar, wie Interessenvertretung agiert
14	3	- schwer zu beantworten
	2	- zu ähnlich zu anderen Fragen (Frage 11, 12)
	1	- Angelegenheiten der psych. Gesundheit = schwer verständlich
	1	- Einbringung unabhängig von der Ermutigung
	1	- bereits in Frage 13 enthalten
	1	- unklar, wie Ermutigungen aussehen sollen
	1	- schwer umzusetzen in großen Unternehmen
	1	- schwer umzusetzen in großen Unternehmen
15	3	- Aspekt weniger wichtig
	1	- Frage wird nicht verstanden
	1	- nicht passend, da keine „Ebenen“ im Unternehmen
	1	- redundant zu Frage 12 (dort deutlicher)
	1	- Angrenzung zu psych. Gesundheit
Summe	70	

Neben der Frage nach Kürzungspotenzial sollten die Befragten auch angeben, ob ihnen wichtige Punkte zum Thema „psychische Gesundheit“ fehlen, die in den Fragen noch nicht berücksichtigt sind. Insgesamt zehn Personen nennen keine weiteren Aspekte, die ihnen in diesem Zusammenhang wichtig sind. Von den übrigen 15 Personen am häufigsten genannt werden Fragen zur eigenen psychischen Gesundheit (6 Nennungen), wie beispielsweise Fragen zur Einschätzung und Wahrnehmung der eigenen Stressbelastung. Jeweils zwei Personen würden Fragen dazu ergänzen, ob es eine Anlaufstelle für Fragen und Probleme zu psychischer Gesundheit im Unternehmen gibt und welche Maßnahmen angeboten werden. Jeweils einmal werden die folgenden fehlenden Punkte genannt: Fragen zum Gesundheitsmanagement (Seit wann gibt es so etwas im Unternehmen? Wann haben die ersten Maßnahmen gegriffen? Wie ist die Diskrepanz zwischen Analyse und Maßnahmen?), Fragen zu den direkten Vorgesetzten, Fragen zur allgemeinen Kommunikationskultur im Unternehmen und Fragen zur körperlichen Gesundheit.

Psychische Probleme im eigenen Unternehmen:

Die Testpersonen des Pretests wurden gefragt, ob es in ihrem Unternehmen Probleme gibt, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten betreffen. Diese Frage wurde von insgesamt 18 Personen mit „Ja“ beantwortet und von sechs Personen (TP 03, 06, 10, 14, 19, 21) verneint. Eine Person gab an, dies nicht zu wissen (TP 25).

Als Auslöser werden vor allem Stress, Überforderung und Burn-Out genannt (13 Nennungen), was u.a. auch auf Personalmangel zurückgeführt wird, ständiger Zeitdruck (9 Nennungen), Mobbing (2 Nennungen), die (fehlende) Organisation der Geschäftsleitung (2 Nennungen), schlechte Arbeitsbedingungen (2 Nennungen), prekäre Arbeitsverhältnisse (1 Nennung), keine Entwicklungsperspektiven (1 Nennung) und Desinteresse der Geschäftsleitung (1 Nennung).

Aktivitäten und Maßnahmen zum Thema „psychische Gesundheit“ im Unternehmen:

Im Anschluss sollten die Testpersonen sagen, ob es in ihrem Unternehmen eine oder mehrere der folgenden Aktivitäten und Maßnahmen gibt. Die Antworten sind in der Tabelle dargestellt.

Häufigkeitsverteilung (N=25): Vorhandensein im Unternehmen

	Ja	Nein	Weiß nicht
Gefährdungsbeurteilung	7	13	5
Betriebliche Gesundheitsförderung	8	14	3
Betriebliches Eingliederungsmanagement	15	7	3
Andere/weitere Aktivitäten:	9	-	-

Unter anderen/weiteren Aktivitäten werden v.a. Angebote zur Förderung/Erhaltung der physischen Gesundheit genannt, wie das Angebot von Sportkursen, Massagen oder Kooperationen mit Fitnessstudios (TP 01, 11, 18, 23). Zwei Personen nennen das Vorhandensein eines Betriebs-/Werksarztes (TP 07, 15). Zwei weitere Personen geben an, dass sich ihr Unternehmen schon kümmern würde, und nennen als Beispiele Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, gemeinsame Essen und das Bereitstellen von Obstkörben. Lediglich eine Person bezieht sich explizit auf psychische Gesundheit und gibt an, dass es ein externes Institut gebe, das bei Problemen der psychischen Gesundheit anonym konsultiert werden kann.

Unterscheidung zwischen „Stress“ und „Psychischer Gesundheit“:

Da in einigen Aussagen von „Stress“ und in anderen von „Psychischer Gesundheit“ die Rede war, wurden die Befragten im Pretest abschließend gefragt, ob sie einen Unterschied zwischen den Begriffen „Psychische Gesundheit“ und „Stress“ wahrnehmen und wenn ja, worin dieser besteht. Alle Testpersonen sagen, dass es einen Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen gibt. Für die meisten Befragten ist Stress bzw. negativer Stress ein Teilaspekt von psychischer Gesundheit. Sie beschreiben Stress als den Auslöser oder die Ursache von psychischen Erkrankungen. Psychische Gesundheit wird hingegen durch das Ausbleiben von psychischen Krankheiten charakterisiert (16 TPs):

- „Psychische Gesundheit = Ausbleiben von Erkrankungen
Stress = Ursache für psychische Erkrankung und keine Krankheit generell. Das entsteht durch das Umfeld, daraus kann eine Krankheit entstehen.“ (TP 03)
- „Stress ist ein Step davor, weil Stress halt die psychische Gesundheit beeinflussen kann. Aber ich würde es nicht gleichsetzen.“ (TP 04)
- „Ich finde, Stress beeinflusst die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden.“ (TP 09)
- „Stress ist der Auslöser. Hängt die psychische Gesundheit im Ungleichgewicht. Stress ist der Indikator für psychische Krankheiten. Also wenig Stress ist gut für die psychische Gesundheit.“ (TP 12)
- „Psychische Gesundheit ist mehr als Stress (Depression, Burn-Out), Stress ist ein Faktor.“ (TP 16)
- „Stress wird erzeugt durch Druck. Psychische Gesundheit ist die Folgeerscheinung vom Stress.“ (TP 21)

Drei Testpersonen unterscheiden die beiden Begriffe danach, ob sie negativ konnotiert sind oder nicht, wobei Stress als negativ und psychische Gesundheit als nicht negativ wahrgenommen werden (TP 05, 06, 13). Dass es zwischen den beiden Begriffen nicht unbedingt einen Zusammenhang geben muss, geben drei weitere Personen an. Für sie kann Stress auch etwas Positives sein (TP 19, 22, 23). Testperson 08 definiert psychische Gesundheit als „Kopfsache“, wohingegen Stress auch „körperlich“ spürbar sein kann. Testperson 14 definiert Stress durch Merkmale der eigenen Tätigkeit, d.h. „wie die Arbeit organisiert wird und die Kommunikation“ im Unternehmen bzgl. Stress, welcher möglichst vermieden werden sollte. Psychische Gesundheit hingegen wird als weitläufiger wahrgenommen und kann auch den privaten Bereich betreffen.

7 Glossar: Kognitive Techniken

Think Aloud	<p>Technik des lauten Denkens:</p> <p><i>„Bitte sagen Sie mir bei der folgenden Frage alles, an was Sie denken oder was Ihnen durch den Kopf geht, bevor Sie die Frage beantworten. Sagen Sie bitte auch Dinge, die Ihnen vielleicht unwichtig erscheinen. Die Frage lautet:“</i></p>
Comprehension Probing	<p>Nachfragen zum Verständnis, z.B.:</p> <p><i>„Was verstehen Sie in dieser Frage unter ‚einer beruflichen Tätigkeit mit hoher Verantwortung?‘“</i></p>
Category Selection Probing	<p>Nachfragen zur Wahl der Antwortkategorie, z.B.:</p> <p><i>„Sie haben bei dieser Frage angegeben, dass Sie „voll und ganz“ zustimmen. Können Sie Ihre Antwort bitte begründen?“</i></p>
Information Retrieval Probing	<p>Nachfragen zur Informationsbeschaffung, z.B.:</p> <p><i>„Wie haben Sie sich daran erinnert, dass Sie in den letzten 12 Monaten [...] mal beim Arzt waren?“</i></p>
General/Elaborative Probing	<p>Unspezifisches Nachfragen, z.B.:</p> <p><i>„Können Sie mir Ihre Antwort bitte noch etwas näher erläutern?“</i></p>
Specific Probing	<p>Spezifisches Nachfragen, z.B.:</p> <p><i>„Sie haben bei dieser Frage mit „Ja“ geantwortet. Bedeutet das, dass Sie bereits für Ihre Familie auf Möglichkeiten zum beruflichen Weiterkommen verzichtet haben oder dass Sie gegebenenfalls verzichten würden, dies bislang aber noch nicht getan haben?“</i></p>
Emergent Probing	<p>Spontanes Nachfragen als Reaktion auf eine Äußerung oder ein Verhalten der Testperson, z.B.:</p> <p><i>„Sie haben gerade die Stirn gerunzelt und gelacht, als ich Ihnen die Antwortoptionen vorgelesen habe. Können Sie mir bitte erläutern, warum Sie das getan haben?“</i></p>
Paraphrasing	<p>Testpersonen geben den Fragetext in ihren eigenen Worten wieder:</p> <p><i>„Bitte wiederholen Sie die Frage, die ich Ihnen vorgelesen habe, noch einmal in Ihren eigenen Worten.“</i></p>
Confidence Rating	<p>Bewertung der Verlässlichkeit der Antwort, z.B.:</p> <p><i>„Wie sicher sind Sie, dass Sie in den letzten 12 Monaten [...] mal beim Arzt waren?“</i></p>