

Erwerbstätigenbefragung 2024: Kognitiver Pretest

Lenzner, Timo; Schick, Lukas; Hadler, Patricia

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:

Lenzner, T., Schick, L., & Hadler, P. (2022). *Erwerbstätigenbefragung 2024: Kognitiver Pretest*. (GESIS-Projektbericht, 2022/11). Mannheim: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.17173/pretest125>

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>

Erwerbstätigenbefragung 2024

Kognitiver Pretest

Dezember 2022

*Timo Lenzner, Lukas Schick &
Patricia Hadler*

GESIS Projektbericht 2022|11

Erwerbstätigenbefragung 2024

Kognitiver Pretest

Dezember 2022

Timo Lenzner, Lukas Schick & Patricia Hadler

GESIS-Projektberichte

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

Phone: +49 (0) 621 1246 - 0
Fax: +49 (0) 621 1246 - 100
E-Mail: pretesting@gesis.org

DOI: [10.17173/pretest125](https://doi.org/10.17173/pretest125)

Zitierweise

Lenzner, T.; Schick, L.; Hadler, P. (2022): Erwerbstätigenbefragung 2024. Kognitiver Pretest. *GESIS Projektbericht*. Version: 1.0. GESIS - Pretestlabor. <http://doi.org/10.17173/pretest125>

Inhalt

	Seite
1 Hintergrund des Pretests.....	5
2 Stichprobe.....	6
3 Methode im Pretest.....	7
4 Ergebnisse zu den einzelnen Fragen	8
Frage 1: Filterfrage: Aktuelle berufliche Tätigkeit.....	8
Frage 2: Kontrollfrage: Berufliche Stellung	10
Frage 3: Digitalisierungsgrad der Arbeitsmittel.....	11
Frage 4: Filterfrage: Erforderliche Englischkenntnisse	16
Frage 5: Anforderungsniveau der Englischkenntnisse.....	17
Frage 5a: Anwendungsfälle für Englischkenntnisse.....	19
Frage 6: Filterfrage: Geschlecht direkte*r Vorgesetzte*r	21
Frage 7-10: Führungsqualitäten direkte*r Vorgesetzte*r.....	22
Frage 11: Gesamtbewertung Führungsqualität direkte*r Vorgesetzte*r	27
Frage 12: Arbeit-Familie-Konflikte.....	29
Frage 13: Teamarbeit	34
Frage 14: Anzahl Teammitglieder	37
Frage 15: Art der Teamarbeit	39
Frage 16: Geplanter Wechsel der beruflichen Tätigkeit.....	41
Frage 17 und 18: Filterfragen: Homeoffice	43
Frage 19: Homeoffice als Pendelsubstitut.....	44
Frage 20: Filterfrage: Nicht ausgeschöpftes Homeoffice-Potenzial	46
Frage 21: Umfang nicht ausgeschöpftes Homeoffice-Potenzial.....	47
Frage 22: Kontrollfrage: Voll- oder Teilzeitbeschäftigung	49
Frage 23: Wunscharbeitszeit.....	50
5 Anhang: Kognitiver Leitfaden	53
6 Glossar: Kognitive Techniken	65

1 Hintergrund des Pretests

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen sind repräsentative, telefonische Befragungen von rund 20.000 Erwerbstätigen, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt werden. Die Daten werden alle sechs Jahre erhoben. Befragt werden Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 schließt konzeptionell an die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2018, 2012 und 2006 sowie an die älteren BIBB/IAB-Erhebungen an. Das Frageprogramm wurde jedoch an aktuelle Problemlagen angepasst.

Einige neu entwickelte bzw. adaptierte Fragen sollten einem kognitiven Pretest unterzogen werden, um die Verständlichkeit der Fragen zu überprüfen, Probleme zu identifizieren, die die Befragten bei der Beantwortung der Fragen haben und um die Ursachen für diese Probleme zu ermitteln.

2 Stichprobe

Anzahl der kognitiven

Interviews: 12

Auswahl der Zielpersonen: Quotenauswahl. Die Zielgruppe waren erwerbstätige Arbeiter*innen, Angestellte oder Verbeamtete im Alter ab 18 Jahren, die eine*n direkte*n Vorgesetzte*n haben.

Quotierungsmerkmale: Die Testpersonen wurden auf Basis der folgenden Quoten rekrutiert: Geschlecht (m/w) x Alter (18 – 45 Jahre/46+ Jahre) x Bildung (mit/ohne Hochschulzugangsberechtigung), wobei eine Gleichverteilung der Merkmale angestrebt wurde. Die realisierte Stichprobe ist in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1. Realisierte Stichprobe

Alter	Bildung	Weiblich	Männlich	Σ
18 – 45 Jahre	b-	1	1	2
	b+	1	3	4
46+	b-	2	1	3
	b+	2	1	3
Σ		6	6	12

(b- = keine Hochschulzugangsberechtigung; b+ = Hochschulzugangsberechtigung)

3 Methode im Pretest

Feldzeit:	2. bis 11. November 2022
Anzahl der Interviewer*innen:	2
Telefonisch durchgeführte Tests (Audioaufnahme):	12
Befragungsmodus:	CATI
Pretestmodus:	CATI
Vorgehensweise:	Die kognitiven Interviews wurden telefonisch durchgeführt. Die Interviewer*innen lasen die zu testenden Fragen zunächst vor und notierten die Antworten der Testpersonen. Die kognitiven Nachfragen wurden teilweise direkt nach den einzelnen Fragen gestellt (Concurrent Probing), teilweise nach der Beantwortung mehrerer Fragen (Restrospective Probing, s. kognitiver Leitfaden im Anhang).
Eingesetzte kognitive Techniken:	Comprehension Probing, Category Selection Probing, Specific Probing, Difficulty Probing, General Probing, Response Scale Probing, Paraphrasing, Process Probing.
Interviewdauer:	60 Minuten
Testpersonenhonorar:	30 Euro

4 Ergebnisse zu den einzelnen Fragen

Frage 1: Filterfrage: Aktuelle berufliche Tätigkeit

1. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie gegenwärtig aus?

Geben Sie mir bitte die genaue Tätigkeitsbezeichnung an. Also z. B. nicht <Mechaniker> <Mechanikerin>, sondern <KFZ-Mechaniker><KFZ-Mechanikerin>, nicht <Lehrer><Lehrerin>, sondern <Gymnasiallehrer><Gymnasiallehrerin>. Es geht hier nicht um den früher einmal erlernten Beruf, sondern um die heute ausgeübte Erwerbstätigkeit.

INT: Wenn mehrere Tätigkeiten, dann bitte die Haupttätigkeit.



Tabelle 2. Antworten auf Frage 1 (N = 12)¹

Assistenz der Geschäftsleitung
 Diplom-Betriebswirt Versicherungen
 Dozentin für Deutsch als Fremdsprache
 Fachlagerist
 Inklusionskraft
 Kurierfahrer
 Medientechniker
 Personalsachbearbeiterin
 Sachbearbeiterin im Bereich Schulung
 Sozialpädagogische Mitarbeiterin
 Wissenschaftlicher Mitarbeiter
 Wissenschaftlicher Mitarbeiter

¹ Um die Anonymität der Testpersonen zu gewährleisten, sind die Berufsbezeichnungen in dieser Tabelle sowie einige Zitate im Bericht nicht mit Testpersonen-Nummern versehen.

Informationen zur Frage:

Mit Frage 1 soll die aktuelle berufliche Tätigkeit der Befragten erfasst werden. Die Frage diente im Pretest als Filterfrage. Die Antworten der Testpersonen auf Frage 1 wurden im Laufe des Interviews in die Platzhalter bei den Fragen 2 bis 4, 13 und 16 eingesetzt. Es gab von Seiten der Testpersonen keine Kommentare und es wurden keine kognitiven Nachfragen zu Frage 1 gestellt.

Frage 2: Kontrollfrage: Berufliche Stellung

2. Wie ist Ihre berufliche Stellung in Ihrer Tätigkeit als <INT: Tätigkeit aus F1 einfügen>? Sind Sie...

INT: Vorgaben vorlesen!

- Arbeiter/in
- Angestellte/r
- Beamter/Beamtin

Tabelle 3. Häufigkeitsverteilung Frage 2 (N = 12)

Arbeiter/in	1
Angestellte/r	11
Beamter/Beamtin	-

Informationen zur Frage:

Frage 2 soll die berufliche Stellung der Befragten erfassen. Die Frage diente als Kontrollfrage und zum Abgleich mit den Angaben während der Rekrutierung. Es gab von Seiten der Testpersonen keine Kommentare und es wurden keine kognitiven Nachfragen zu Frage 2 gestellt.

Frage 3: Digitalisierungsgrad der Arbeitsmittel

3. Denken Sie einmal an alle Arbeitsmittel, die Sie für Ihre Tätigkeit als <INT: Tätigkeit aus F1 einfügen> nutzen. Wie häufig nutzen Sie intelligent vernetzte Arbeitsmittel?

Damit meinen wir computergestützte Arbeitsmittel, die verschiedene Teile des Unternehmens oder der Produktion miteinander vernetzen. Dies geschieht, indem Informationen automatisiert weitergeleitet oder empfangen werden, um Prozesse und Abläufe zu steuern bzw. zu optimieren.

Nutzen Sie intelligent vernetzte Arbeitsmittel...

INT: Vorgaben vorlesen!

- häufig
- manchmal
- selten
- oder nie
- trifft nicht zu

Tabelle 4. Häufigkeitsverteilung Frage 3 (N = 12)

Häufig	7
Manchmal	-
Selten	-
Nie	4
<i>Trifft nicht zu</i>	-
<i>Keine Antwort</i>	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Comprehension Probing, Category Selection Probing, Specific Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Frage 3 soll die Häufigkeit erfassen, mit der Befragte computergestützte und vernetzte Arbeitsmittel an ihrem Arbeitsplatz nutzen. Ziel der kognitiven Nachfragen war es herauszufinden, wie die Testpersonen den Begriff „intelligent vernetzte Arbeitsmittel“ interpretieren und an welche Arbeitsmittel sie bei der Beantwortung konkret denken. Darüber hinaus sollte untersucht werden, wie verständlich die Erläuterung zum Begriff „intelligent vernetzte Arbeitsmittel“ ist und ob diese als

hilfreich wahrgenommen wird. Zu guter Letzt wurde analysiert, ob ein Zeitbezug (z. B. „an einem typischen Arbeitstag“) oder eine Abfrage in Prozent der Arbeitszeit die Beantwortung der Frage erleichtern würden.

Befund:

Wie aus Tabelle 4 hervorgeht, entschieden sich die Testpersonen ausschließlich für die beiden Endpunkte der Antwortskala: Sieben Befragte gaben an, intelligent vernetzte Arbeitsmittel „häufig“ zu nutzen, vier Testpersonen dagegen „nie“. Eine Testperson (TP01) ließ die Frage unbeantwortet, da ihr nicht klar war, was unter intelligent vernetzten Arbeitsmitteln zu verstehen sei. Sie erläuterte, dass sie je nach Interpretation entweder mit „häufig“ oder „nie“ antworten müsste:

TP01: *„Ich bin mir nicht sicher, sind Computer intelligent vernetzte Systeme? Wenn man so etwas wie Dropbox benutzt, das ist das, was wir z. B. spezifisch nutzen. Oder meinen die so etwas wie Industrie 4.0?“*

INT: *„Was würden Sie spontan darunter verstehen?“*

TP01: *„Ich würde Industrie 4.0 darunter verstehen, KI-Systeme oder Sensor-System oder so etwas. Und dementsprechend würde ich mit ‚nie‘ antworten. Aber ich nutze natürlich ständig Computer und Online-Cloud-Space und solche Sachen. Also spontan wäre ich verwirrt gewesen von der Frage. Es gibt sowohl gute Gründe, warum ich mit ‚häufig‘ antworten könnte, als auch gute Gründe, warum ich mit ‚nie‘ antworten würde. Es ist entweder häufig oder nie, je nachdem wie man das definiert.“*

INT: *„Wenn das jetzt hier eine tatsächliche Telefonumfrage wäre, würden Sie sich für eine Antwort entscheiden oder würden Sie die Frage unbeantwortet lassen?“*

TP01: *„Wahrscheinlich würde ich sagen, dass ich die Frage nicht beantworten kann.“*

Was verstehen die Testpersonen unter „intelligent vernetzten Arbeitsmitteln“?

Die Testpersonen hatten ein heterogenes Verständnis des Begriffs. Testperson 01 assoziierte damit in erster Linie Künstliche-Intelligenz-Anwendungen: *„KI-Systeme oder Sensor-Systeme oder so etwas. Also eben alles, was unter dem Stichwort Industrie 4.0 läuft.“* (TP01).

Sechs Testpersonen verstanden darunter hauptsächlich Computer oder Programme, die über ein Intranet oder das Internet miteinander vernetzt sind, die aber nicht auf künstlicher Intelligenz basieren:

- *„Computer, Internet, Intranet usw. Ich nutze z. B. Programme, wo ich Daten oder Informationen eingeben kann oder auch Informationen, die ich benötige, herausziehen kann. Die Programme sind im ganzen Betrieb vernetzt, ob es mit der Leitung ist oder anderen Mitarbeitern.“*
- *„Ich verstehe darunter Arbeitsmittel, die miteinander vernetzt sind, die elektronisch auf Daten zugreifen und miteinander austauschen. Da gibt es bei mir schon unterschiedlichste Programme. [...] Ich denke an vernetzte Programme, aber jetzt keine KI.“*
- *„So ein Intranet oder so, das irgendwelche internen Informationen weitergibt. Also ich kenne das von Freunden, wie so ein Dienstplan erstellt wird zum Beispiel.“*

- *„Im Großen und Ganzen das Internet, weil damit alles vernetzt ist. Intelligent vernetzte Arbeitssysteme sind für mich Computer, die auf eine Art und Weise Informationen austauschen, die für meine Tätigkeit sinnvoll sind. Das heißt, wenn ich Informationen in Raum A erzeuge, ich sie dann auch direkt in Raum B zur Verfügung habe. Die dann auch am besten kategorisiert und abgelegt werden. [...] Ich habe hauptsächlich an Computer und ansonsten noch an Prüfmaschinen und Produktionsanlagen gedacht. [...] Mit KI arbeite ich nicht.“*
- *„Unsere PCs im Betrieb sind natürlich über ein gemeinsames Laufwerk vernetzt. Wir haben eine Datenbank, auf die jeder Mitarbeiter zugreifen kann. [...] Und wir benutzen Microsoft 365. Das ist ja auch praktisch eine IT-Lösung für vernetzte Systeme.“*
- *„Darunter verstehe ich Geräte, die über ein Netzwerk miteinander verbunden sind. In erster Linie Computer, ich denke da auch an Videokonferenzsysteme. In meinem Beruf vor allem auch Raumsteuerung und solche Dinge. Das kennen Sie vielleicht aus dem Smart Home. Das wird bei uns dann für größere Konferenzräume genutzt, quasi eine Ein-Mann-Steuerung für den kompletten Raum, wie z. B. eine Lichtsteuerung, Jalousiesteuerung oder Steuerung des Beamers im Raum.“*

Die restlichen fünf Testpersonen assoziierten mit dem Begriff lediglich technische Geräte wie Computer, Scanner oder einfache Softwareprogramme (z. B. E-Mail), die aber nicht notwendigerweise mit anderen Computern/Programmen vernetzt sind:

- *„Also einfach Computer, Laptops.“*
- *„Ich verstehe darunter Computer, Laptops, E-Mail, Outlook. Solche Sachen. Vernetzte Arbeitsmittel hört sich so hochtrabend an.“*
- *„Ich habe jetzt ganz allgemein an Computer gedacht.“*
- *„Ich denke jetzt an einen Scanner oder irgendeinen PC. Aber ich arbeite nur mit Papier.“*

Passen die Begründungen der Testpersonen zu ihren ausgewählten Antworten?

Die Begründungen aller vier Testpersonen, die mit „nie“ geantwortet hatten, passten zu ihrer Antwort. Diese Testpersonen gaben an, bei ihrer beruflichen Tätigkeit entweder überhaupt nicht mit Computern zu arbeiten oder nur einfache Anwendungen wie E-Mail-Programme zu benutzen:

- *„Meine Arbeit ist eher körperlicher Natur, mit Laufen, Treppen steigen, Produktübergabe und leichter Kommunikation.“*
- *„Bei uns gibt es so ein Intranet nicht. Klar, natürlich ganz normalen E-Mail-Verkehr. Aber jetzt nicht das, was ich mir darunter vorstelle.“*
- *„Ich benutze nie Computer, sondern nur Bücher.“*

Zwei der sieben Testpersonen, welche die Frage mit „häufig“ beantwortet hatten, gaben an, zwar mit Computern, nicht aber mit intelligent vernetzten Arbeitsmitteln zu arbeiten. Diese hätten (vermutlich) die Antwortoption „nie“ auswählen müssen:

- *„Ich arbeite ausschließlich am Computer. Alles, was ich bearbeiten muss, geht über einen Computer oder E-Mail.“*
- *„Ich nutze täglich Computer. Ich habe jetzt einfach an Computer und an Smartphones gedacht, die wir zum Beispiel benutzen.“*

Die restlichen fünf Testpersonen, die mit „häufig“ geantwortet hatten, erläuterten, dass sie täglich mit vernetzten Computern bzw. Programmen arbeiten würden:

- *„Ich nutze intelligent vernetzte Arbeitssysteme täglich.“*
- *„Das ist meine Hauptaufgabe in meinem Job, mich mit solchen Dingen (Videokonferenzsysteme/Raumsteuerung) zu beschäftigen.“*

Auf welchen Zeitraum beziehen sich die Testpersonen beim Beantworten der Frage und würde eine Abfrage in Prozent der Arbeitszeit die Beantwortung erleichtern?

Alle zwölf Testpersonen dachten beim Beantworten der Frage daran, wie häufig sie intelligent vernetzte Arbeitsmittel an einem gewöhnlichen Arbeitstag nutzen. Die Nachfrage, ob ein expliziter Zeitbezug (z. B. „an einem typischen Arbeitstag“ oder „in einer typischen Arbeitswoche“) die Beantwortung der Frage erleichtern würde, wurde von allen Testpersonen verneint.

Die Mehrheit der Testpersonen ($n = 10$) sprach sich gegen eine Abfrage in Prozent der Arbeitszeit aus. Nur zwei Befragte gaben an, dass dies die Beantwortung vereinfachen würde.

Ist die Erläuterung zum Begriff „intelligent vernetzte Arbeitsmittel“ verständlich und empfinden die Testpersonen sie als hilfreich zur Beantwortung der Frage?

Vier der zwölf Testpersonen bewerteten die Erläuterung als „eher“ oder „sehr unverständlich“, da sie entweder zu lang oder unklar sei:

- *„Wenn ich das so höre, würde ich eher denken, dass damit Computer gemeint sind, die in der Produktion stehen und irgendetwas steuern. Etwas, das hergestellt wird. [...] Da wüsste ich jetzt nicht, ob das auf meinen Berufszweig auch passen könnte.“*
- *„Das ist alles viel zu viel. Da wurde immer detaillierte in das Thema reingegangen. Die Frage war kurz, aber die Erläuterung richtig lang.“*
- *„Vielleicht sollten eher Beispiele genannt werden oder auch Ausschlussbeispiele. Also ich weiß jetzt nicht, ob damit ein ganz normaler Computer gemeint ist. Das könnte man entweder als Einschluss- oder Ausschlussbeispiel nennen. Also ob man mit VPN und E-Mail usw. arbeitet.“*

Zwei weitere Testpersonen empfanden die Erläuterung zwar als „eher verständlich“, jedoch nicht als hilfreich zur Beantwortung der Frage:

- *„Die fand ich nicht hilfreich. Was ich hilfreich fände, wäre ein Ausschlusskriterium. Also ob jetzt normales Internet hier dazuzählt oder nicht. Denn das betrifft ja fast jeden. Also sind Computer, die über das Internet verbunden sind oder mit einer Cloud oder einem Netzwerk verbunden sind, intelligente Systeme oder nicht? Oder müssen da irgendwelche anderen Systeme involviert sein oder müssen da automatisierte Prozesse, die Daten verarbeiten, bevor man die vorgesetzt bekommt, involviert sein?“*
- *„Ich finde sie schon verständlich, nur ist sie auf meine Tätigkeit so nicht anwendbar. Da müsste man vielleicht ein paar Beispiele einfügen.“*

Fazit und Empfehlung:

Die Testpersonen interpretierten den Begriff „intelligent vernetzte Arbeitsmittel“ auf unterschiedliche Weise und assoziierten damit entweder hauptsächlich KI-Anwendungen, vernetzte Computer/Softwareprogramme oder lediglich elektronische Geräte wie Computer, Scanner oder Smartphones. Die Erläuterung des Begriffs wurde von der Hälfte der Testpersonen als wenig verständlich bzw. nicht hilfreich zur Beantwortung der Frage bewertet.

Daher empfehlen wir, sowohl die Frage als auch die Erläuterung des Begriffs zu überarbeiten und deutlicher zu machen, welche Arbeitsmittel hierunter zu verstehen sind. Idealerweise sollten Beispiele aus verschiedenen Sektoren (Industrie, Dienstleistung, Gesundheit) genannt werden sowie ein Ausschlusskriterium (wie z. B. „Nicht gemeint sind Anwendungen wie E-Mail, Intranet oder das Internet“).

Auf einen expliziten Zeitbezug kann in der Frage ebenso verzichtet werden, wie auf eine Abfrage der Nutzungshäufigkeit in Prozent der Arbeitszeit.

Frage 4: Filterfrage: Erforderliche Englischkenntnisse

4. Benötigen Sie für Ihre Tätigkeit als <INT: Tätigkeit aus F1 einfügen> Englischkenntnisse?

ja

nein → weiter mit Frage 6

Tabelle 5. Häufigkeitsverteilung Frage 4 (N = 12)

Ja	5
Nein	7

Informationen zur Frage:

Mit Frage 4 soll erfasst werden, ob die Befragten für ihre berufliche Tätigkeit Englischkenntnisse benötigen. Die Frage diente im Pretest als Filterfrage für die Fragen 5 und 5a. Es gab von Seiten der Testpersonen keine Kommentare und es wurden keine kognitiven Nachfragen zu Frage 4 gestellt.

Frage 5: Anforderungsniveau der Englischkenntnisse

INT: Falls Frage 4 = „Ja“:

5. Welche Englischkenntnisse sind für Ihre Tätigkeit erforderlich?

INT: Vorgaben vorlesen!

- Grundkenntnisse
- Fortgeschrittene Kenntnisse
- oder muttersprachliche Kenntnisse

Tabelle 6. Häufigkeitsverteilung Frage 5 ($N = 5$)

Grundkenntnisse	1
Fortgeschrittene Kenntnisse	4
Muttersprachliche Kenntnisse	-

Eingesetzte kognitive Techniken:

Category Selection Probing, Difficulty Probing, Specific Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 5 soll das Anforderungsniveau der benötigten Englischkenntnisse anhand einer dreistufigen Antwortskala erfasst werden. Die dreistufige Abfrage ist angelehnt an den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen, der die Sprachkompetenz in drei Stufen einteilt: Die elementare (A), selbständige (B) und kompetente (C) Sprachverwendung.

Mit Hilfe der kognitiven Nachfragen sollte untersucht werden, wie leicht oder schwer es den Testpersonen fällt, sich in eine der drei Kategorien einzusortieren, ob die Bezeichnungen der drei Sprachniveaus passend sind und ob eine Ausdifferenzierung in vier oder fünf Sprachlevels die Beantwortung der Frage erleichtern würde.

Befund:

Frage 5 wurde nur denjenigen Befragten gestellt, welche in Frage 4 angegeben hatten, Englischkenntnisse für ihre Tätigkeit zu benötigen ($n = 5$). Eine der fünf Testpersonen gab an, für ihre Tätigkeit Grundkenntnisse in Englisch zu benötigen, die anderen vier Testpersonen entschieden sich für die Antwortkategorie „fortgeschrittene Kenntnisse“.

Alle fünf Testpersonen empfanden die Beantwortung der Frage als „eher leicht“ oder „sehr leicht“, allerdings merkten vier Testpersonen an, dass sich die Antwortkategorie „muttersprachliche

Kenntnisse“ auf ein sehr hohes Sprachniveau beziehe, das in nicht-englischsprachigen Ländern nur von sehr wenigen Personen beherrscht würde:

- *„Also muttersprachlich finde ich ein wenig seltsam. Weil muttersprachlich wäre, dass jemand mit dieser Sprache aufgewachsen ist. Also insofern trifft das fast auf niemanden zu, würde ich sagen. [...] Ich habe mehrere Jahre in Kanada gewohnt. Ich würde sagen, mein Englisch ist sehr gut, aber es ist natürlich nicht muttersprachlich, weil das nicht meine Muttersprache ist.“* (TP01, Antwort: fortgeschrittene Kenntnisse)
- *„[Den Begriff] [m]uttersprachlich finde ich schwierig, weil muttersprachlich ist man ja nur dann, wenn Englisch wirklich die Muttersprache ist. Selbst wenn man sehr gutes Englisch spricht, kann man nicht sagen, dass man muttersprachlich spricht.“* (TP04, Antwort: fortgeschrittene Kenntnisse)
- *„Also muttersprachlich habe ich ausgeschlossen, weil ich nicht muttersprachlich Englisch spreche. Und Grundkenntnisse sind bei meiner Tätigkeit nicht ausreichend, weil ich schon täglich auf Englisch mit anderen Menschen kommunizieren muss, per E-Mail oder auch direkt sprachlich. Und ich lese einen Großteil meiner Texte auf Englisch und verfasse auch 60 Prozent der Texte auf Englisch.“* (TP08, Antwort: fortgeschrittene Kenntnisse)

Alle vier dieser Testpersonen plädierten dafür, eine weitere Antwortoption zu ergänzen, welche den Abstand zwischen „fortgeschrittenen“ und „muttersprachlichen“ Kenntnissen verringert bzw. die Kategorie „fortgeschrittene Kenntnisse“ weiter differenziert:

- *„Eine feinere Unterscheidung bei fortgeschrittenen Kenntnissen wäre besser. Einfach eine Zwischenkategorie. Wenn man das in Buchstaben beschreibt, dann würde ich sagen Grundkenntnisse ist A, fortgeschrittene Kenntnisse ist B und C, was aber extrem unterschiedlich ist. Und muttersprachlich ist nicht einmal C2, sondern jemand, der in einem englischsprachigen Land geboren wurde und aufgewachsen ist.“* (TP01)
- *„Da fehlt mir noch eine Abstufung. Zum Beispiel Grundkenntnisse, fortgeschrittene Kenntnisse, verhandlungssichere Kenntnisse, muttersprachliche Kenntnisse.“* (TP08)
- *„Hier fehlt im Prinzip ein Punkt. Normalerweise heißt es: Grundkenntnisse, fortgeschrittene Kenntnisse, verhandlungssicheres Englisch und muttersprachliche Kenntnisse. [...] Ich würde hier vier [Antwortkategorien] empfehlen.“* (TP10)

Fazit und Empfehlung:

Vier der fünf Testpersonen, welche Frage 5 erhalten haben, sprachen sich dafür aus, eine weitere Antwortkategorie zu ergänzen, um damit einerseits den Abstand zwischen „fortgeschrittenen“ und „muttersprachlichen“ Kenntnissen zu reduzieren und andererseits die „fortgeschrittenen Kenntnisse“ weiter zu differenzieren. Wir empfehlen daher die Verwendung der folgenden vier Antwortkategorien:

- Grundkenntnisse
- Fortgeschrittene Kenntnisse
- Verhandlungssichere Kenntnisse
- Muttersprachliche Kenntnisse

Frage 5a: Anwendungsfälle für Englischkenntnisse

INT: Falls Frage 4 = „Ja“:

5a. Wofür benötigen Sie Englischkenntnisse in erster Linie?

INT: Vorgaben vorlesen! Nur eine Nennung möglich.

- Um Texte verfassen zu können
- Um Texte lesen zu können
- oder um mit anderen kommunizieren zu können

Tabelle 7. Häufigkeitsverteilung Frage 5a (N = 5)

Um Texte verfassen zu können	-
Um Texte lesen zu können	4
Um mit anderen kommunizieren zu können	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Difficulty Probing, Specific Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 5a soll erfasst werden, wofür die Befragten hauptsächlich Englischkenntnisse benötigen. Mit Hilfe der kognitiven Nachfrage sollte untersucht werden, ob mit den drei genannten Antwortkategorien die zentralen Anwendungsfälle abgedeckt sind und ob es für die Befragten möglich ist, einen hauptsächlich Anwendungsfall zu benennen oder ob hier eher Mehrfachnennungen zugelassen werden sollten.

Befund:

Auch Frage 5a wurde nur denjenigen Befragten gestellt, welche in Frage 4 angegeben hatten, Englischkenntnisse für ihre Tätigkeit zu benötigen ($n = 5$). Eine der fünf Testpersonen gab an, diese hauptsächlich für die Kommunikation mit anderen zu benötigen, die anderen vier Testpersonen entschieden sich für die Antwortkategorie „um Texte lesen zu können“.

Zwei der fünf Testpersonen äußerten spontan beim Beantworten der Frage, dass auf sie alle drei der genannten Anwendungsfälle zuträfen. Diesen beiden Testpersonen fiel es nach eigener Angabe „eher“ oder „sehr schwer“, sich für eine der Antwortkategorien zu entscheiden.

- „Eher schwer, weil ich alle von den drei Kategorien regelmäßig mache.“ (TP01)
- „Sehr schwer, weil alle drei Antwortmöglichkeiten gleichermaßen zutreffen.“ (TP08)

Bei der Entscheidung für eine der genannten Optionen berücksichtigten sie, welche der genannten Tätigkeiten sie am häufigsten ausführten (*„Eigentlich alle drei, aber von der Häufigkeit her lesen.“*, TP08).

Zwei Testpersonen bejahten die Nachfrage, ob es noch andere Dinge bzw. Aufgaben gebe, für die sie in ihrer beruflichen Tätigkeit Englischkenntnisse benötigen. Beide nannten hier die Interaktion mit Computersoftware, was jedoch unter den Anwendungsfall „um Texte lesen zu können“ fällt:

- *„Man könnte natürlich sagen: Interaktionen mit Software oder Computern. Aber das fällt wahrscheinlich auch unter Lesen.“* (TP01)
- *„Immer dann, wenn man mit der IT zu tun hat. Also wenn Fehlermeldungen am Bildschirm erscheinen, dann ist das meistens auf Englisch, [...] z. B., wenn das Postfach übergequollen ist.“* (TP04)

Fazit und Empfehlung:

Auch wenn zwei der fünf Testpersonen angaben, alle drei der genannten Antwortkategorien würden auf sie zutreffen, konnten sich alle für eine Antwortoption entscheiden. Darüber hinaus wurden von den Testpersonen keine weiteren zentralen Aufgaben genannt, für die sie Englischkenntnisse benötigen (bzw. keine, die nicht bereits mit den gegebenen Antwortkategorien abgedeckt sind). Insgesamt deuten die Ergebnisse der kognitiven Interviews auf keine Probleme der Frage hin, weshalb sie in ihrer jetzigen Form beibehalten werden kann.

Frage 6: Filterfrage: Geschlecht direkte*r Vorgesetzte*r

In den folgenden Fragen geht es um Ihren direkten Vorgesetzten bzw. Ihre direkte Vorgesetzte; möglicherweise bezeichnen Sie diese Person auch als Chef bzw. Chefin.

6. Welches Geschlecht hat Ihre direkte Vorgesetzte bzw. Ihr direkter Vorgesetzter?

Falls Sie mehr als eine direkte Vorgesetzte bzw. direkten Vorgesetzten haben, denken Sie bitte an die Person, die für Ihre Arbeit oder Tätigkeiten hauptverantwortlich ist.

- Männlich
- Weiblich
- Anderes
- Weiß nicht
- Ich habe keine/n Vorgesetzten → weiter mit Frage 12

Tabelle 8. Häufigkeitsverteilung Frage 6 (N = 12)

Männlich	8
Weiblich	4
Anderes	-
Weiß nicht	-
<i>Ich habe keine/n Vorgesetzten</i>	-

Informationen zur Frage:

Mit Frage 6 soll das Geschlecht der*des direkten Vorgesetzten der Befragten erfasst werden. Die Frage diente im Pretest als Filterfrage für die Fragen 7 bis 11. Es gab von Seiten der Testpersonen keine Kommentare und es wurden keine kognitiven Nachfragen zu Frage 6 gestellt.

Frage 7-10: Führungsqualitäten direkte*r Vorgesetzte*r

7. Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten?

INT: Vorgaben vorlesen!

- häufig
- manchmal
- selten
- oder nie
- trifft nicht zu

8. Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von <F6: Ihrem direkten Vorgesetzten> <F6: Ihrer direkten Vorgesetzten>, wenn Sie diese brauchen?

INT: Vorgaben vorlesen!

- häufig
- manchmal
- selten
- oder nie
- trifft nicht zu

9. Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> nützliches Feedback zu Ihrer Arbeit?

INT: Vorgaben vorlesen!

- häufig
- manchmal
- selten
- oder nie
- trifft nicht zu

10. Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> klare und verständliche Anweisungen?

INT: Vorgaben vorlesen!

- häufig
- manchmal
- selten
- oder nie
- trifft nicht zu

Tabelle 9. Häufigkeitsverteilung Fragen 7 bis 10 (N = 12)

	Häufig	Manchmal	Selten	Nie	Trifft nicht zu
7. Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten?	3	5	4	-	-
8. Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von <F6: Ihrem direkten Vorgesetzten> <F6: Ihrer direkten Vorgesetzten>, wenn Sie diese brauchen?	7	4	1	-	-
9. Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> nützliches Feedback zu Ihrer Arbeit?	4	5	2	1	-
10. Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> klare und verständliche Anweisungen?	3	8	-	1	-

Eingesetzte kognitive Techniken:

Comprehension Probing, Specific Probing, Category Selection Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit den Fragen 7 bis 10 sollen die Führungsqualitäten der*des direkten Vorgesetzten der Befragten erfasst werden. Bei den Fragen 7 und 8 handelt es sich um bestehende Items aus früheren BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen, welche die Führungsqualität im Hinblick auf Wertschätzung und Hilfe/Unterstützung abdecken. Mit den beiden zusätzlichen Fragen 9 und 10 soll die Kommunikationsqualität von Vorgesetzten erhoben werden.

Anhand der kognitiven Nachfragen zu Frage 9 sollte analysiert werden, wie die Testpersonen den Begriff „nützliches Feedback“ interpretieren und ob sie die Verwendung des Synonyms „nützliche Rückmeldungen“ in der Frage favorisieren würden. Darüber hinaus sollte untersucht werden, ob geringere Häufigkeiten in den Antworten mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten oder eher sehr autonomen Tätigkeiten der Befragten entsprechen.

Mit Hilfe der kognitiven Nachfragen zu Frage 10 sollte untersucht werden, wie die Testpersonen ihre Antworten auf die Frage begründen und ob die Begründungen zu den jeweiligen Antworten passen. Auch hier sollte darüber hinaus analysiert werden, ob geringere Häufigkeiten in den Antworten mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten oder eher sehr autonomen Tätigkeiten der Befragten entsprechen. Schließlich sollte herausgefunden werden, ob es über die in den Fragen 7 bis 10 genannten Aspekte hinaus noch weitere zentrale Merkmale gibt, anhand derer man die Führungsqualität von Vorgesetzten beurteilen kann und die in den Fragebogen integriert werden sollten.

Befund:

Wie aus Tabelle 9 hervorgeht, sind die Antwortverteilungen aller Items rechtsschief, d. h. die Mehrheit der Testpersonen attestierte den Vorgesetzten gute Führungsqualitäten. Nur eine Testperson beantwortete zwei der vier Items mit „nie“.

Frage 9: Was verstehen die Befragten unter „nützliches Feedback“?

Alle Befragten verstanden unter nützlichem Feedback eine Kommunikation, welche die eigene Arbeit verbessert oder voranbringt:

- *„Dinge, die mir helfen meine Arbeit zu verbessern oder die Sachen zu machen, die von mir verlangt werden.“ (TP01)*
- *„Dass er mir Rückmeldung gibt, wenn irgendetwas gut oder schlecht gelaufen ist. Dass man es in Zukunft verbessern kann.“ (TP05)*
- *„Um die Arbeit zu verbessern. Feedback, um zu wissen, was gut war, was schlecht war.“ (TP06)*
- *„Wenn man jetzt zum Beispiel sagt: Dies und jenes hast du richtig gemacht, aber vielleicht kannst du es auch einmal so versuchen.“ (TP07)*

Frage 9: Wird der Begriff „nützliche Rückmeldung“ gegenüber „nützliches Feedback“ favorisiert?

Die Mehrheit der Befragten ($n = 9$) fand den Begriff „nützliche Rückmeldung“ genauso passend wie „nützliches Feedback“. Drei Testpersonen (TP05, TP10, TP11) favorisierten den Begriff „nützliche Rückmeldung“ und begründeten dies mit einer besseren Verständlichkeit (z. B. TP05: *„Weil man das leichter versteht. [...] Weil vielleicht nicht alle verstehen, was ein Feedback ist“*).

Frage 9: Entsprechen die Antworten „Manchmal“, „Selten“ oder „Nie“ mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten oder eher sehr autonomen Tätigkeiten der Befragten?

Von den acht Befragten, die einen der Skalenpunkte von „Nie“ bis „Manchmal“ auswählten, gaben fünf an, dass sie sich öfter nützliches Feedback von ihrer*ihrem direkten Vorgesetzten wünschen würden:

- *„Weil das Feedback mir häufig zu unpräzise ist oder in einer Sprache, mit der ich nicht sonderlich vertraut bin. Also ich arbeite momentan in einem Bereich, der nicht dem entspricht, in dem ich studiert habe. Dann ist das mitunter etwas schwierig.“ (TP01, Antwort: Manchmal)*
- *„Ich bekomme Feedback dann, wenn etwas nicht gut läuft. Also das Feedback ist dann eher in Form von Kritik. Es ist selten nützlich.“ (TP06, Antwort: Selten)*

Drei Testpersonen gaben an, dass sie mit ihrer Antwort ausdrücken wollten, nicht öfter nützliches Feedback zu benötigen:

- *„Das liegt daran, dass ich nun schon nach einem halben Jahr absolut routiniert in dem Job arbeite und so gut wie nie Fragen habe. Der Vorgesetzte weiß auch, dass ich absolut zuverlässig bin und da bedarf es eigentlich gar keinem großen Feedback von ihm.“ (TP03, Antwort: Selten)*

- *„Ich benötige das nicht unbedingt von ihm, sondern eher von meinen direkten Kollegen, also was fachliches Feedback angeht. Und was den Kundenkontakt angeht, da bin ich sehr zufrieden mit seinem Feedback. Da brauche ich auch nicht mehr.“ (TP12, Antwort: Manchmal)*

Frage 10: Passen die Begründungen der Befragten zu ihrer ausgewählten Antwort?

Bei allen Befragten passten die Begründungen zu den ausgewählten Antworten in Frage 10:

- *„In meinem Arbeitsalltag ist das relativ einfach, ich habe eine konkrete Arbeitsanweisung mit einer festgelegten Deadline.“ (TP08, Antwort: Häufig)*
- *„Die Anweisungen sind häufiger mal etwas konfus und nicht richtig durchdacht. Zum Beispiel wenn Arbeitsaufträge verteilt werden oder an einem Projekt gearbeitet wird.“ (TP01, Antwort: Manchmal)*
- *„Weil es einfach nicht sehr oft ist, ich muss es mehr oder weniger selbst planen und organisieren. Und ich bekomme die Anweisung irgendetwas zu machen, aber wie ich das dann mache, das ist so dann meine Sache, es umzusetzen.“ (TP06, Antwort: Manchmal)*
- *„Meine fachliche Chefin arbeitet über 100km entfernt. Da herrscht so gut wie gar kein Kontakt. Wenn es notwendig ist, bekomme ich Anweisungen. Aber momentan ist das eben sehr, sehr ruhig. Daher würde ich sagen ‚nie‘.“ (TP02, Antwort: Nie)*

Frage 10: Entsprechen die Antworten „Manchmal“, „Selten“ oder „Nie“ mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten oder eher sehr autonomen Tätigkeiten der Befragten?

Von den acht Befragten, die einen der Skalenpunkte „Nie“ oder „Manchmal“ auswählten, gaben fünf an, dass sie sich häufiger klare und verständliche Anweisungen von ihrer*ihrem Vorgesetzten wünschen würden. Die anderen drei erläuterten, dass sie diese nicht benötigen würden:

- *„Er lässt uns eigentlich freie Hand, bei dem was wir machen. [...] Ich bräuchte nicht häufiger verständliche Anweisungen.“ (TP05, Antwort: Manchmal)*
- *„Weil es einfach nicht so oft vorkommt. Also ich kann schon viel allein entscheiden, was ich wie mache. Manchmal wird gesagt, du musst jetzt dies oder jenes tun. Das muss ich dann schon machen und kann das nicht selbst entscheiden.“ (TP07, Antwort: Manchmal)*
- *„Aus demselben Grund [wie in Frage 9]: Er kann mir in organisatorischer Richtung Anweisungen geben, was das Fachliche angeht eher nicht.“ (TP12, Antwort: Manchmal)*

Frage 7 bis 10: Gibt es über die in den Fragen 7 bis 10 genannten Aspekte hinaus noch weitere zentrale Merkmale, anhand derer die Befragten die Führungsqualität ihres*ihres Vorgesetzten beurteilen würden?

Sechs der zwölf Befragten gaben an, dass ihnen neben den abgefragten Merkmalen noch weitere Aspekte fehlen würden, um die Führungsqualität ihrer*ihres Vorgesetzten zu beurteilen. Dabei wurden hauptsächlich Aspekte zur sozialen Kompetenz genannt, wie z. B. „Umgang mit Konflikten“, „Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen“ oder „Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter“.

Fazit und Empfehlung:

Sechs Testpersonen erwähnten die soziale Kompetenz der*des direkten Vorgesetzten als Merkmal, anhand dessen man die Führungsqualität von Vorgesetzten zusätzlich beurteilen könnte. Es wäre zu überlegen, ein entsprechendes Item in den Fragebogen aufzunehmen.

Frage 9

Die Testpersonen hatten ein homogenes Verständnis des Begriffs „nützliches Feedback“. Da der alternative Begriff „nützliche Rückmeldung“ entweder als genauso verständlich oder als besser verständlich bewertet wurde, empfehlen wir, diesen in Frage 9 zu verwenden.

Bei knapp der Hälfte der Testpersonen, welche angaben, „Nie“, „Selten“ oder „Manchmal“ nützliches Feedback von ihren Vorgesetzten zu erhalten, entsprachen diese Antworten nicht mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten, sondern eher autonomen Tätigkeiten der Befragten. Eine solche Interpretation führt dazu, dass Führungskräfte in dieser Frage systematisch schlechter bewertet werden, als dies in der Realität der Fall ist. Daher empfehlen wir, analog zu den Fragen 7 und 8 die Bedingung „wenn Sie dieses benötigen“ zu ergänzen:

Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> nützliches Feedback zu Ihrer Arbeit, wenn Sie dieses benötigen?

Frage 10

Die Begründungen aller Befragten passten zur ausgewählten Antwortoption. Auch hier entsprachen allerdings die Antworten von knapp der Hälfte der Testpersonen, welche angaben, „Nie“ oder „Manchmal“ verständliche Anweisungen zu erhalten, nicht mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten, sondern sollten ausdrücken, dass solche Anweisungen nicht häufiger benötigt werden. Wie bei Frage 9 empfehlen wir daher, die Bedingung „wenn Sie diese benötigen“ analog zu den Fragen 7 und 8 zu ergänzen:

Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> klare und verständliche Anweisungen, wenn Sie diese benötigen?

Frage 11: Gesamtbewertung Führungsqualität direkte*r Vorgesetzte*r

11. Alles in allem, wie würden Sie die Führungsqualitäten <F6: Ihres direkten Vorgesetzten> <F6: Ihrer direkten Vorgesetzten> beurteilen?

INT: Vorgaben vorlesen!

- sehr gut
- gut
- schlecht
- oder sehr schlecht
- Kann ich nicht beurteilen

Tabelle 10. Häufigkeitsverteilung Frage 11 ($N = 12$)

Sehr gut	2
Gut	7
Schlecht	3
Sehr schlecht	-
<i>Kann ich nicht beurteilen</i>	-

Eingesetzte kognitive Techniken:

Category Selection Probing, Difficulty Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Bei Frage 11 sollen die Befragten eine Gesamtbewertung der Führungsqualität der*des direkten Vorgesetzten vornehmen. Ziel der kognitiven Nachfragen war es zu untersuchen, wie die Testpersonen ihre Antworten auf die Frage begründen und ob die Begründungen zu den jeweiligen Antworten passen. Darüber hinaus sollte analysiert werden, ob die Antwortkategorien ausreichend sind oder ob noch eine Mittelkategorie, wie z. B. „mittelmäßig“, angeboten werden sollte.

Befund:

Wie aus Tabelle 10 hervorgeht, bewertete der überwiegende Teil der Testpersonen ($n = 7$) die Führungsqualitäten ihres*ihres Vorgesetzten als „gut“, zwei Befragte als „sehr gut“ und drei Befragte als „schlecht“.

Alle Begründungen der Testpersonen passten zur jeweils ausgewählten Antwortoption:

- *„Also eigentlich kann man immer bei meiner Chefin anfragen, ob man Probleme hat oder Feedback möchte. Und wenn die Chefin irgendwas mitbekommt, was man gut gemacht hat, dann gibt sie einem direkt auch Lob. Und ich komme auch generell einfach gut mit ihr klar. Deswegen habe ich mich so entschieden.“* (TP09, Antwort: Sehr gut)
- *„Ich finde, dass er vor allem fachlich ein sehr guter Chef ist. Was dann noch fehlt zu sehr gut ist die zwischenmenschliche Ebene, die manchmal etwas besser sein könnte.“* (TP08, Antwort: Gut)
- *„Wir haben ein gutes Verhältnis, wir sind sehr offen miteinander und wir reden auch ganz offen darüber, was aus seiner Sicht gut und was schlecht ist. Und eben auch über diese Diskrepanz, die wir da haben, weil er fachlich nicht im Thema ist. Da haben wir eine gute Möglichkeit, miteinander zu reden. Also er weiß das, er erkennt das auch an und lässt uns da sehr viele Freiheiten. Manchmal ist er zu euphorisch was alles angeht und macht uns sehr viel mehr Arbeit, die wir hätten vermeiden können, wenn wir es anders gemacht hätten.“* (TP12, Antwort: Gut)
- *„Ich habe mich in erster Linie für diese Antwort entschieden, weil das Feedback meistens auf Kritik basiert und nichts Positives zurückkommt. Und weil ich allgemein kaum Unterstützung bekomme.“* (TP06, Antwort: Schlecht)

Von den zwölf Befragten gab eine Testperson an, die Beantwortung der Frage als „eher schwer“ empfunden zu haben, da eine Mittelkategorie fehle (*„Hätte es eine Mittelkategorie gegeben, dann hätte ich die gewählt.“*; TP01, Antwort: Schlecht).

Fazit und Empfehlung:

Alle Begründungen der Testpersonen passten zur ausgewählten Antwortoption. Eine Testperson gab an, dass ihr eine Mittelkategorie, wie z. B. „mittelmäßig“ gefehlt habe. Auch sie konnte sich schlussendlich jedoch für eine der angebotenen Kategorien entscheiden. Die Ergebnisse der kognitiven Interviews deuten auf keine Probleme der Frage hin, weshalb sie in ihrer jetzigen Form beibehalten werden kann. Ob eine Mittelkategorie zu empfehlen wäre, kann aufgrund der geringen Fallzahl im kognitiven Pretest nicht beurteilt werden. Hierzu wäre ein quantitativer Pretest mit einer deutlich höheren Fallzahl erforderlich, um zu untersuchen, ob sich das Antwortverhalten (z. B. Item Nonresponse, Varianz) der Befragten je nach Antwortskala unterscheidet.

Tabelle 11. Häufigkeitsverteilung Frage 10 (N = 12)

	Immer	Häufig	Manchmal	Selten	Nie	Keine Angabe
a) dass Ihre Arbeit Zeit in Anspruch nimmt, die Sie gerne mit Ihrer Familie oder Ihren Freunden verbringen würden?	-	3	5	1	3	-
b) dass Sie aufgrund Ihrer Arbeit keine Energie mehr für Freizeitaktivitäten mit Ihrer Familie oder Ihren Freunden haben?	-	2	8	2	-	-
c) dass Sie die Arbeit vernachlässigen, weil Sie Zeit für Ihre privaten bzw. familiären Angelegenheiten aufbringen?	-	-	5	4	3	-
d) dass Sie Schwierigkeiten haben, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren, weil Sie gedanklich mit privaten bzw. familiären Angelegenheiten beschäftigt sind?	-	-	6	6	-	-

Eingesetzte kognitive Techniken:

Category Selection Probing, General Probing, Specific Probing, Response Scale Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Frage 12 soll verschiedene Dimensionen von Arbeit-Familie-Konflikten erfassen. Mit Item a) soll erhoben werden, inwiefern gebundene Zeitressourcen in der Rolle der*des Erwerbstätigen zu mangelnder Zeit in der privaten Rolle führen. Item b) fokussiert auf Konflikte, die daraus resultieren, dass aufgrund von Anstrengungen bei der Arbeit mentale und/oder körperliche Energie fehlt, um den Bedarfen im Privatleben gerecht zu werden. Mit Item c) soll abgebildet werden, inwiefern zeitlich gebundene Ressourcen in der privaten Rolle dazu führen, dass Erwerbstätige ihre Arbeit nicht gut erledigen (können) und Item d) soll erfassen, inwiefern kognitive Belastungen bzw. Anforderungen im Privaten dazu führen, dass Erwerbstätige ihre Arbeit nicht gut erledigen (können).

Mit Hilfe der kognitiven Nachfragen sollte untersucht werden, ob die Testpersonen die Items wie intendiert interpretieren und wie sie ihre Antworten auf die Items begründen. Bei Item b) sollte darüber hinaus untersucht werden, ob der Begriff „Kraft“ besser geeignet ist als der Begriff „Energie“. Zuletzt sollte analysiert werden, ob man statt einer fünfstufigen Antwortskala auch eine vierstufige Skala verwenden, und falls ja, eher auf den Skalenpunkt „immer“ oder den Skalenpunkt „selten“ verzichten könnte.

Befund:

Wie aus Tabelle 11 hervorgeht, beantworteten alle Testpersonen die vier Items von Frage 12. Bei den Items a) bis c) wurde die Antwortoption „manchmal“ am häufigsten ausgewählt; bei Item d) die Optionen „manchmal“ und „selten“ zu gleichen Teilen. Keine Testperson entschied sich bei einem der vier Items für die Antwortkategorie „immer“.

Befragte, welche die Items mit „selten“ beantworteten, erhielten eine Nachfrage dazu, ob auf sie nur diese Antwort zutreffen würde, oder ob sie auch mit „manchmal“ hätten antworten können. Alle diese Testpersonen gaben an, dass sie mit „manchmal“ geantwortet hätten, wenn die Antwortoptionen nur „immer, häufig, manchmal, nie“ gelautet hätten (z. B. TP08: *„Dann hätte ich mit ‚manchmal‘ geantwortet. Denn ‚nie‘ würde ich nur dann sagen, wenn es wirklich nie vorkommt.“*).

Item a): Interpretieren die Testpersonen das Item wie intendiert?

Die Testpersonen zeigten ein homogenes Verständnis des Items und interpretierten es wie intendiert in der Art, dass es um Situationen geht, in denen gebundene Zeitressourcen in der Rolle der*des Erwerbstätigen zu mangelnder Zeit in der privaten Rolle führen. Die Begründungen der Testpersonen passten jeweils zu den von ihnen ausgewählten Antworten:

- *„Manchmal ist es schwierig, Beruf, Familie und Freundeskreis in Einklang zu bringen. Also es kommt manchmal zu Situationen, in denen die normale Arbeitszeit nicht ausreicht. Dann denkt man: Jetzt hätte ich zu Hause schon etwas zu tun bzw. die Familie wartet. Ja, es ist manchmal ein Balanceakt. Deshalb habe ich ‚häufig‘ angegeben.“* (TP10, Antwort: Häufig)
- *„Ich arbeite in einem Schichtsystem, beispielsweise bin ich heute auch wieder in einer Spätschicht eingeteilt, von 14 bis 22 Uhr. Einen Freitagabend könnte man natürlich auch sinnvoller nutzen. Ich arbeite teilweise auch am Wochenende, das merkt man schon. Das ist dann teilweise schon schwer mit der Planung des Privatlebens.“* (TP12, Antwort: Manchmal)
- *„Ich habe täglich eine feste Arbeitszeit, die für die Arbeit reserviert ist. Sehr viel mehr darüber hinaus, außer in Extremfällen, wenn mal etwas Konkretes ansteht, arbeite ich nicht. Also das ist mein Plan, um den Rest der Zeit für Freunde und Familie zur Verfügung zu haben. Dieses ‚selten‘ ist nur in Ausnahmefällen.“* (TP08, Antwort: Selten)
- *„Das liegt daran, dass es ein Drei-Tage-Job ist, von Mittwoch bis Freitag. Und alles was privat ist, kann ich dann aufs Wochenende legen und auf Montag und Dienstag.“* (TP03, Antwort: Nie)

Item b): Interpretieren die Testpersonen das Item wie intendiert?

Auch bei diesem Item zeigten die Testpersonen ein homogenes Verständnis des Items und interpretierten es wie intendiert in der Art, dass es um Situationen geht, in denen aufgrund von Anstrengungen auf der Arbeit die Energie fehlt, um den Bedarfen in der privaten Rolle gerecht zu werden. Die Begründungen der Testpersonen passten jeweils zu den von ihnen ausgewählten Antworten:

- *„Wenn die Woche lang war, dann passiert es am Wochenende schon mal, dass ich einfach aussetzen muss, weil ich platt bin. Also auch abends unter der Woche irgendwelche Aktivitäten, da bin ich zu platt dafür. Darauf muss ich im Interesse der Gesundheit verzichten.“* (TP04, Antwort: Häufig)

- *„Weil ich sehr viel arbeite und dadurch dann einfach kaputt bin. Da würde die Energie nicht jeden Tag dafür reichen, um abends noch Freunde zu treffen.“ (TP06, Antwort: Manchmal)*
- *„Wenn ich mir eine typische Woche vorstelle, wie oft ich da von der Arbeit heimkomme und keine Lust und Energie mehr habe, um noch irgendetwas zu machen. Dann trifft ‚manchmal‘ am besten zu.“ (TP08, Antwort: Manchmal)*
- *„Weil ich dafür eigentlich immer noch genügend Energie habe. Also es ist relativ abwechslungsreich bei uns, deswegen ist es jetzt nicht so, dass ich völlig körperlich oder psychisch am Ende bin am Ende eines Arbeitstages.“ (TP09, Antwort: Selten)*

Item b): Wäre der Begriff „Kraft“ hier besser geeignet als „Energie“?

Die Mehrheit der Testpersonen ($n = 9$) gab an, die Formulierung „Energie für Freizeitaktivitäten“ für passender bzw. geläufiger zu halten als die Formulierung „Kraft für Freizeitaktivitäten“. Zwei Testpersonen fanden beide Begriffe gleichermaßen passend und eine Testperson favorisierte den Begriff „Kraft“.

Item c): Interpretieren die Testpersonen das Item wie intendiert?

Wie bei den vorherigen beiden Items zeigten die Testpersonen auch hier ein homogenes Verständnis des Items und interpretierten es wie intendiert in der Art, dass es um Situationen geht, in denen gebundene Zeitressourcen in der privaten Rolle dazu führen, dass Erwerbstätige ihre Arbeit nicht gut erledigen können. Die Begründungen der Testpersonen passten jeweils zu den von ihnen ausgewählten Antworten:

- *„Wir hatten zum Beispiel eine schwere Erkrankung im Familienkreis und dann habe ich wirklich wochenlang meine Arbeit auf das Notwendigste beschränken müssen, weil ich da eben eingebunden war. Aber im Normalfall ist alles organisiert dahingehend, dass die Arbeit der eine Bereich meines Lebens ist und Freizeit der andere Bereich meines Lebens. In Ausnahmefällen oder Krisensituationen kommt es aber vor.“ (TP10, Antwort: Manchmal)*
- *„Weil es schon vorkommt, wenn etwas im Privaten vorgefallen ist, dass man bei der Arbeit ein wenig zurückstecken muss, um sich um familiäre Sachen zu kümmern.“ (TP12, Antwort: Manchmal)*
- *„Es gibt immer mal Situationen, wenn irgendjemand im Krankenhaus ist, oder es gibt einen Sterbefall, was zum Glück nicht so oft vorkommt. Wenn es der Familie nicht gut geht, dann kommt das vor.“ (TP11, Antwort: Selten)*
- *„Weil ich, wie gesagt, einfach gute Arbeitszeiten habe und ich so auch gut meinen Alltag planen kann.“ (TP07, Antwort: Nie)*

Item d): Interpretieren die Testpersonen das Item wie intendiert?

Die Testpersonen zeigten ein homogenes Verständnis des Items und interpretierten es wie intendiert in der Art, dass es um Situationen geht, in denen kognitive Belastungen oder Anforderungen im Privaten dazu führen, dass Erwerbstätige ihre Arbeit nicht gut erledigen können. Die Begründungen der Testpersonen passten jeweils zu den von ihnen ausgewählten Antworten:

- *„Ich habe an Situationen gedacht, in denen ich unkonzentriert war und mich habe ablenken lassen von etwas, das mich gerade beschäftigt hat.“ (TP01, Antwort: Manchmal)*

- *„Weil es mal jedem passiert, dass es Themen gibt, die dich auf die Arbeit verfolgen.“ (TP04, Antwort: Manchmal)*
- *„Ich kann das relativ gut trennen. Wenn ich arbeite, dann arbeite ich. Klar denkt man schon auch ab und zu mal an irgendetwas. Aber ich kann das relativ gut trennen.“ (TP06, Antwort: Selten)*
- *„Das liegt so ein bisschen in der Natur meiner Arbeit: Wenn man mit Klienten zusammen ist, dann konzentriert man sich zu 100 Prozent auf diese Person und alles, was einen selbst belastet, stellt man hinten an. Das ist dann in diesen Momenten nicht existent.“ (TP09, Antwort: Selten)*

Fazit und Empfehlung:

Alle vier Items von Frage 12 wurden von den Testpersonen in der intendierten Weise verstanden. Die Ergebnisse der kognitiven Interviews deuten auf keine Probleme der Items hin, weshalb sie in ihrer jetzigen Form beibehalten werden können. Auch bei Item b) sollte die Formulierung „Energie für Freizeitaktivitäten“ beibehalten und nicht etwa durch die Formulierung „Kraft für Freizeitaktivitäten“ ersetzt werden.

Auf die Frage, ob man in Frage 12 statt einer fünfstufigen auch eine vierstufige Antwortskala verwenden, und falls ja, auf welchen Skalenpunkt („immer“ oder „selten“) dann verzichtet werden könnte, lieferten die kognitiven Interviews keine eindeutige Antwort. Einerseits wurde die Option „immer“ bei keinem der Items ausgewählt, andererseits gaben alle Testpersonen, die mit „selten“ geantwortet hatten auf Nachfrage an, dass sie sich im Falle einer vierstufigen Skala für die Option „manchmal“ entschieden hätten. Ob dies in einer „richtigen“ Befragung aber tatsächlich der Fall wäre und wie groß der Anteil derer wäre, die sich für die Antwortoption „immer“ entscheiden würden, muss in einem gesonderten, quantitativen Test überprüft werden.

Frage 13: Teamarbeit

13. Denken Sie bitte an Ihre Berufstätigkeit als <INT: Tätigkeit aus F1 einfügen>. Wie häufig kommt es vor, dass Sie im Team arbeiten?

(INT nur bei Bedarf vorlesen: Ein Team bezeichnet eine Gruppe von Personen, die gemeinsam an einer Aufgabe arbeiten. Die Personen müssen nicht im selben Betrieb beschäftigt sein.)

INT: Vorgaben vorlesen!

- immer
- häufig
- manchmal
- selten
- oder nie → weiter mit Frage 16
- Keine Angabe

Tabelle 12. Häufigkeitsverteilung Frage 13 (N = 12)

Immer	1
Häufig	6
Manchmal	3
Selten	2
Nie	-
Keine Angabe	-

Eingesetzte kognitive Techniken:

Comprehension Probing, Response Scale Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 13 soll erfasst werden, wie häufig Befragte mit anderen Personen zusammen im Team arbeiten. Mit Hilfe der kognitiven Nachfragen sollte untersucht werden, was die Testpersonen unter „im Team arbeiten“ verstehen. Darüber hinaus sollte analysiert werden, ob man statt einer fünfstufigen Antwortskala auch eine vierstufige Skala verwenden, und falls ja, eher auf den Skalenpunkt „immer“ oder den Skalenpunkt „selten“ verzichten könnte.

Befund:

Alle zwölf Testpersonen beantworteten Frage 13 und gaben dabei an, zumindest hin und wieder mit anderen im Team zusammen zu arbeiten. Die Hälfte der Testpersonen tat dies „häufig“ ($n = 6$), drei „manchmal“, zwei „selten“ und eine „immer“.

Die Testpersonen hatten ein homogenes Verständnis des Begriffs „im Team arbeiten“ und assoziierten damit die Zusammenarbeit mehrerer Personen auf ein bestimmtes Arbeitsziel hin bzw. die gemeinsame Erledigung einer Aufgabe:

- *„Dass verschiedene Personen an der Erreichung eines Ziels oder Projektfortschritts beteiligt sind.“*
- *„Im Team arbeiten heißt, dass mehrere Mitglieder oder mehrere Mitarbeiter zusammen an einem gemeinsamen Projekt oder Ziel arbeiten. Also jeder bringt sich irgendwie ein, damit am Schluss etwas Gemeinschaftliches herauskommt.“*
- *„Dass man nicht allein, sondern zu zweit, zu dritt, zu viert arbeitet. Im Messebau zum Beispiel. Beim Auf- und Abbau muss man immer zu zweit, zu dritt, zu viert sein.“*

Zwei Testpersonen erwähnten zusätzlich, dass es innerhalb von Teams Stellvertreterregelungen gebe, wodurch Personalausfälle kompensiert werden können:

- *„Jeder von uns ca. 15 Fahrern hat einen Bezirk, um den er sich kümmert. Aber wir sind auch gemeinsam ein Team und wenn jemand ausfällt, dann springt eben ein anderes Teammitglied ein.“*
- *„Dass jeder über alles Bescheid weiß bei der Arbeit und einen vertreten kann.“*

Zwei andere Testpersonen ergänzten, dass „Teamarbeit“ auch Situationen einschließe, in denen ein (eher informeller) Austausch zwischen Personen stattfindet, mit dem Ziel, sich gegenseitig zu helfen bzw. sich zu unterstützen oder Einzelarbeitsprozesse zu optimieren:

- *„Also in meiner Situation würde Teamarbeit bedeuten, dass man zum Beispiel Lehrpläne optimiert. Oder den Umgang mit schwierigen Schülern bespricht, dass man da gemeinsam Lösungen findet. Wir unterrichten nicht zusammen. Es ist eher ein Austausch. [...] Das Gesamtergebnis wäre ein optimaler Unterricht.“*
- *„Ich verstehe darunter zum einen, dass man ein gemeinsames Projekt hat, an dem man arbeitet. Wir haben das manchmal, dass wir eine Familie als Tandem betreuen. Dann sind zwei Kolleginnen in einem Team, die das Gleiche bearbeiten. Aber auf der anderen Seite verstehe ich auch ein Team so, dass man immer im Austausch steht über seine einzelnen Projekte. [...] Und sich da gegenseitig hilft und unterstützt.“*

Die beiden Testpersonen, welche die Frage mit „selten“ beantworteten (TP03, 06), gaben auf Nachfrage an, dass sie auch mit „manchmal“ hätten antworten können, falls nur eine vierstufige Antwortskala („immer, häufig, manchmal, nie“) angeboten worden wäre. Die Testperson, welche mit „immer“ geantwortet hatte, gab dagegen an, dass nur diese Antwortoption auf sie zutreffe und „häufig“ keine passende Alternative für sie sei („Wir sind immer mindestens zu zweit.“, TP07).

Fazit und Empfehlung:

Die Testpersonen interpretierten die Frage auf homogene Weise. Die Ergebnisse der kognitiven Interviews deuten auf keine Probleme der Frage hin, weshalb sie in ihrer jetzigen Form beibehalten werden kann. Falls statt der fünfstufigen eine vierstufige Antwortskala verwendet werden soll, könnte eventuell der Skalenpunkt „selten“ gestrichen werden, da diejenigen Testpersonen, die diese Option auswählten, angaben, dass sie auch mit „manchmal“ hätten antworten können. Eine solche Änderung der Antwortskala kann aufgrund der geringen Fallzahl im kognitiven Pretest jedoch nicht empfohlen werden. Um zu untersuchen, wie sich das Antwortverhalten (z. B. Item Non-response, Varianz) bei unterschiedlichen Antwortskalen unterscheidet, wäre ein Test mit einer deutlich höheren Fallzahl notwendig.

Frage 14: Anzahl Teammitglieder

Falls Frage 13 ≠ „nie“:

14. Wie viele Mitglieder hat Ihr Team? Wenn Sie in mehreren Teams arbeiten, beziehen Sie sich bitte auf das größte Team.

Tabelle 13. Antworten auf Frage 14 (N = 12)

2 Personen	1
3 Personen	1
4 Personen	1
5 Personen	3
6 Personen	1
7 Personen	1
10 Personen	1
15 Personen	2
18 Personen	1

Eingesetzte kognitive Techniken:

Specific Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 14 soll die Anzahl der Teammitglieder erfasst werden, mit denen die Befragten zusammenarbeiten. Die Frage wird nur denjenigen Befragten gestellt, die bei Frage 13 angegeben haben, mindestens „selten“ mit anderen im Team zu arbeiten. Ziel der kognitiven Nachfrage war es herauszufinden, wie die Testpersonen ihr Team definieren und woran sie festmachen, ob jemand zu ihrem Team gehört oder nicht.

Befund:

Da alle zwölf Testpersonen bei Frage 13 angegeben hatten, zumindest hin und wieder im Team zu arbeiten, wurde allen auch Frage 14 gestellt. Die Antworten zur Größe der Teams reichten von zwei Personen bis 18 Personen (s. Tabelle 13).

Alle Testpersonen dachten beim Beantworten der Frage daran, mit wie vielen Personen sie regelmäßig (mehr oder weniger eng) zusammenarbeiten bzw. ob es in ihrem Betrieb ein explizit definiertes (Projekt-)Team gibt, dem sie zugeordnet sind:

- *„Das war relativ einfach. Es ist unser Forschungsteam und dazu zählen alle Leute, die an dem Projekt arbeiten.“*
- *„Ich habe unmittelbar eine Kollegin. Ich habe daran gedacht, ob wir die Aufgaben gemeinsam bewältigen, bearbeiten. Also eigentlich, mit wem täglicher Austausch stattfindet.“*
- *„Das ist bei uns eigentlich ganz klar definiert, also wir sind ein Dreier-Team. Deswegen war das für mich jetzt keine Frage, über die ich lange nachdenken musste. Also wir sind drei Personen, auch räumlich getrennt von den anderen, und wir arbeiten praktisch zusammen.“*

Zwei Testpersonen gaben darüber hinaus an, dass sie die Größe ihres Teams ortsbezogen definiert, d. h. den Standort berücksichtigt hätten, an dem sie arbeiten:

- *„Also wir haben verschiedene Standorte, und an dem Standort, an dem ich arbeite, sind es eben fünf Kollegen. Deswegen habe ich mich für fünf entschieden.“*
- *„Wir haben Standorte in verschiedenen Städten. Und wir sind das [STADT]-Team. [...] Ich habe so ortsbezogen gedacht.“*

Zwei andere Testpersonen erläuterten, dass die Größe ihres Teams bzw. die Anzahl der Personen, mit denen sie zusammenarbeiten hin und wieder variiert. Beide bezogen sich in ihrer Antwort auf Frage 14 (korrekterweise) auf das größere Team:

- *„Normalerweise sind wir zu dritt im Lager, aber wenn ein Großauftrag kommt, dann werden noch andere eingestellt, die schon jahrelang mit Messebau zu tun haben. Die helfen dann manchmal. Dann sind wir meistens zu sechst.“*
- *„Das ist mir etwas schwer gefallen, weil das Team von den sieben Leuten noch einmal zweigeteilt ist und ich zu einem der zwei Teams gehöre. Dadurch, dass es in der Frage hieß ‚das größere Team‘, habe ich dann die sieben Mitglieder genannt. Das sind alles Leute, die unter demselben Vorgesetzten arbeiten und mit mir in einem Büro sitzen und mit denen ich regelmäßig im Austausch bin.“*

Fazit und Empfehlung:

Die Ergebnisse der kognitiven Interviews deuten auf keine Probleme der Frage hin, weshalb sie in ihrer jetzigen Form beibehalten werden kann.

Frage 15: Art der Teamarbeit

Falls Frage 13 ≠ „nie“:

15. Wie genau arbeiten die Teammitglieder zusammen?

INT: Vorgaben vorlesen!

- Eher arbeitsteilig, d. h. jeder ist für seinen Teil des Gesamtergebnisses verantwortlich
- oder eher miteinander im Austausch, um ein gemeinsames Gesamtergebnis zu erreichen?

Tabelle 14. Häufigkeitsverteilung Frage 15 (N = 12)

Eher arbeitsteilig, d. h. jeder ist für seinen Teil des Gesamtergebnisses verantwortlich	7
Eher miteinander im Austausch, um ein gemeinsames Gesamtergebnis zu erreichen?	5

Eingesetzte kognitive Techniken:

Difficulty Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 15 soll die Art der Teamarbeit erfasst werden, d. h. ob Aufgaben eher arbeitsteilig oder kollaborativ erledigt werden. Die Frage wird nur denjenigen Befragten gestellt, die bei Frage 13 angegeben haben, mindestens „selten“ mit anderen im Team zu arbeiten. Ziel der kognitiven Nachfragen war es herauszufinden, ob die beiden Antwortkategorien zur Beantwortung der Frage ausreichend sind oder ob die Befragten noch einen Mittelkategorie, wie z. B. „in gleichem Maße“, benötigen.

Befund:

Da alle zwölf Testpersonen bei Frage 13 angegeben hatten, zumindest hin und wieder im Team zu arbeiten, wurde allen auch Frage 15 gestellt. Die Testpersonen entschieden sich jeweils etwa zur Hälfte für eine der beiden Antwortkategorien (s. Tabelle 14).

Drei Testpersonen (TP02, 04, 11) kommentierten spontan beim Beantworten der Frage, dass auf ihre Situation eigentlich beide Antwortoptionen zutreffen würden und drei weitere Testpersonen (TP08, 09, 10) gaben an, die Beantwortung der Frage sei ihnen aus demselben Grund „eher/sehr schwer“ gefallen:

- *„Das ist halb/halb bei uns. Zum Teil arbeitet jeder in seinem Bereich, aber zu 50 Prozent arbeiten wir absolut gemeinsam. [...] Wenn ich mich entscheiden müsste, dann eher arbeitsteilig.“ (TP02)*
- *„Beides [trifft zu]. Jeder ist verantwortlich für seinen Teil, aber auch im Austausch. [...] Wenn ich mich entscheiden müsste, dann jeder für seinen Teil.“ (TP04)*
- *„Eigentlich trifft beides zu. [...] Wenn ich mich entscheiden müsste, dann eher miteinander im Austausch.“ (TP11)*
- *„Ist mir eher schwer gefallen. Weil es auch eine Kombination von den beiden ist. Also es gibt schon eine Arbeitsteilung, dass jeder in seinem Bereich arbeitet. Aber auch zusammen. [...] Ich habe mich für das im Austausch entschieden, weil zum großen Teil schon alle Aufgaben gemeinsam erledigt werden und nicht rein arbeitsteilig.“ (TP08)*
- *„Ist mir sehr schwer gefallen. Also irgendwie würde beides passen.“ (TP09)*
- *„Das war eher schwer. Bei uns ist jeder für seinen Bereich zuständig, aber wir stehen trotzdem im Austausch. Im Prinzip kombinieren sich beide Antwortoptionen bei uns.“ (TP10)*

Schlussendlich konnten sich jedoch alle Testpersonen für eine der beiden Antwortkategorien entscheiden.

Fazit und Empfehlung:

Zwar gab die Hälfte der Testpersonen an, dass beide in den Antwortoptionen genannten Arbeitsweisen auf ihre Arbeit im Team zuträfen, schlussendlich konnten sich jedoch alle Testpersonen für eine der beiden Optionen entscheiden. Daher kann die Frage belassen werden.

Frage 16: Geplanter Wechsel der beruflichen Tätigkeit

16. Sie sagten, Sie arbeiten als <INT: Tätigkeit aus F1 einfügen>.

Haben Sie vor, in den nächsten zwei Jahren in eine andere berufliche Tätigkeit zu wechseln?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Tabelle 15. Häufigkeitsverteilung Frage 16 (N = 12)

Ja	3
Nein	7
Weiß nicht	2

Eingesetzte kognitive Techniken:

Comprehension Probing, Specific Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 16 soll die Berufswechselabsicht der Befragten erfasst werden. Mit Hilfe der kognitiven Nachfragen sollte herausgefunden werden, was die Testpersonen unter „in eine andere berufliche Tätigkeit wechseln“ verstehen und ob die Formulierung „den Beruf wechseln“ hier besser geeignet ist.

Befund:

Sieben Befragte verneinten die Frage, ob sie in den nächsten zwei Jahren in eine andere berufliche Tätigkeit wechseln möchten, und drei Testpersonen bejahten sie. Die restlichen zwei Testpersonen beantworteten die Frage mit „Weiß nicht“ (s. Tabelle 15).

Unter „in eine andere berufliche Tätigkeit wechseln“ verstanden die Befragten folgende Dinge:

- Fünf Befragte verstanden darunter **den Beruf zu wechseln und in einer ganz anderen Branche zu arbeiten:**
 - „Eine Umschulung machen oder in einen anderen Bereich wechseln. Zum Beispiel, dass ich jetzt anfangen würde, in der Gastronomie zu arbeiten. [...] Also [beruflich] etwas ganz anderes machen.“

- *„Wechsel meiner bisherigen Tätigkeit in ein anderes Berufsfeld oder eben in eine andere Tätigkeit. Also weg vom Büro zur Winzerin, zum Beispiel.“*
- *„Einen anderen Job suchen, eine andere Tätigkeit. Nicht im Lager, sondern auf dem Bau oder als Gärtner arbeiten. Irgendwie eine Umschulung machen für etwas anderes.“*
- Vier Befragte hatten ein sehr breites Verständnis von dem Begriff und schlossen dementsprechend **einen kompletten Berufswechsel sowie eine Tätigkeit in der gleichen Branche** mit ein:
 - *„Darunter verstehe ich, entweder in derselben Behörde [einer anderen Tätigkeit nachzugehen] oder etwas ganz anderes zu machen. Also das sehe ich ziemlich groß gefächert.“*
 - *„Einfach zu kündigen und generell einen neuen Job zu machen. Das kann eben in einer anderen Branche sein, kann aber auch vielleicht die gleiche Branche sein.“*
 - *„Andere Tätigkeit, anderer Arbeitgeber, anderes Umfeld, oder andere Branche.“*
- Drei Befragte verstanden darunter **einen ähnlichen Beruf in der gleichen Branche nachzugehen**:
 - *„Ich habe daran gedacht, in einer anderen Branche zu arbeiten. Also ich würde gerne eine Ausbildung zur Erzieherin machen. Das bedeutet, die gleiche Branche, aber doch ein anderer Job.“*
 - *„Eine Tätigkeit, in der ich dann einen anderen Tätigkeitstitel habe. Also schon thematisch gleich, aber in einer anderen Position. [...] Es gibt ja einen Unterschied zwischen beruflicher Tätigkeit und Beruf. Unter ‚den Beruf wechseln‘ verstehe ich, statt als Bäcker als Maurer zu arbeiten. Beruf ist eher ein Tätigkeitsfeld, in dem man arbeitet und berufliche Tätigkeit kann auch eine andere Tätigkeit im gleichen Tätigkeitsfeld sein. Bei mir wäre es eher ein Wechsel vom wissenschaftlichen Mitarbeiter zum Projektleiter.“*
 - *„Das bedeutet für mich, eine andere Tätigkeit auszuüben als genau das, was ich jetzt mache, also Medientechniker. Das würde bedeuten, beispielsweise zu Veranstaltungstechniker zu wechseln, was in dieselbe Richtung geht, aber eben doch eine andere Tätigkeit ist. Das wäre für mich schon etwas anderes.“*

Auf die Nachfrage, ob der Begriff „in einen anderen Beruf wechseln“ besser geeignet ist, gaben vier Testpersonen an, dass sie diesen Begriff besser fänden, vier Testpersonen, dass sie den Begriff schlechter fänden und vier Testpersonen gaben, an, dass dies keinen Unterschied machen würde.

Fazit und Empfehlung:

Die Testpersonen hatten ein heterogenes Verständnis der Formulierung „in eine andere berufliche Tätigkeit wechseln“. Daher empfehlen wir, die Formulierung zu präzisieren und ggf. eine Beschreibung hinzuzufügen, ob es um einen Wechsel der beruflichen Position beim selben Arbeitgeber oder einen Wechsel in einen anderen Beruf geht.

Frage 17 und 18: Filterfragen: Homeoffice

17. Arbeiten Sie für Ihren Betrieb – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?

- Ja
- Nein → weiter mit Frage 20
- Keine Angabe

INT: Falls Frage 17 = „ja“:

18. Wie häufig kommt dies vor?

INT: Vorgaben vorlesen!

- immer
- häufig
- manchmal
- oder selten
- Keine Angabe

Tabelle 16. Häufigkeitsverteilung Frage 17 (N = 12)

Ja	8
Nein	4
Keine Angabe	-

Tabelle 17. Häufigkeitsverteilung Frage 18 (N = 8)

Immer	1
Häufig	5
Manchmal	1
Selten	1
Keine Angabe	-

Informationen zu den Fragen:

Mit den Fragen 17 und 18 soll erhoben werden, ob Befragte (hin und wieder) von zu Hause aus arbeiten, und falls ja, wie häufig dies vorkommt. Die Fragen dienen im Pretest als Filterfragen für Frage 19. Es gab keine kognitiven Nachfragen zu den beiden Fragen.

Frage 19: Homeoffice als Pendelsubstitut

INT: Falls Frage 17 = „ja“:

19. Wie häufig legen Sie an den Tagen, an denen Sie von zu Hause aus arbeiten, trotzdem Wegstrecken zu einer Betriebsstätte oder einem sonstigen Arbeitsort zurück?

INT: Vorgaben vorlesen!

- immer
- häufig
- manchmal
- oder nie
- Keine Angabe

Tabelle 18. Häufigkeitsverteilung Frage 19 (N = 8)

Immer	-
Häufig	1
Manchmal	3
Nie	4
Keine Angabe	-

Eingesetzte kognitive Techniken:

Category Selection Probing, Paraphrasing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 19 soll erfasst werden, inwiefern durch das Arbeiten von zu Hause aus tatsächlich auf Pendelaktivitäten verzichtet wird. Ziel der kognitiven Nachfragen war es zu untersuchen, wie die Testpersonen die Frage interpretieren und wie sie ihre Antworten begründen.

Befund:

Die Frage wurde nur denjenigen Testpersonen gestellt, die in Frage 17 angegeben hatten, zumindest gelegentlich im Homeoffice zu arbeiten ($n = 8$). Die Hälfte der Befragten beantwortete die Frage mit „Nie“ ($n = 4$), drei Testpersonen entschieden sich für „Manchmal“ und eine für „Häufig“ (s. Tabelle 18).

Alle acht Testpersonen interpretierten die Frage in der intendierten Weise, d. h. derart, ob bzw. wie häufig sie an Homeoffice-Tagen Pendelstrecken zum Arbeitgeber oder einem Arbeitsort außerhalb

ihres Zuhauses zurücklegen. Auch die Begründungen der Testpersonen passten zu ihrer jeweiligen Antwort:

- *„Bei der Frage geht es darum, inwiefern ich alles von zu Hause erledige oder ob ich vielleicht dann doch noch einmal ins Büro fahren muss oder zu irgendeiner anderen Stelle. Also wir haben hier zum Beispiel noch ein betreutes Wohnen, ob ich dann da noch einmal hinfahren würde. [...] Ich kann alles Organisatorische und Telefonate von zu Hause aus erledigen. Aber Treffen mit Klienten finden meist in deren Wohnung statt. Da muss ich dann noch hinfahren.“* (Antwort: Häufig)
- *„Ich habe es so verstanden, ob es, obwohl man zu Hause arbeitet, trotzdem vorkommt, dass man eine Betriebsstätte besucht. [...] Wenn ich zu Hause arbeite, kommt es auch vor, dass ich an den Tagen zu einer Betriebsstätte fahre.“* (Antwort: Manchmal)
- *„Ob man an Homeoffice-Tagen zum Standort oder zum Arbeitgeber fährt oder hinfahren muss. [...] Es ist wirklich sehr selten, dass ich zu meiner Arbeitsstelle gehe, weil eben alles online stattfindet. Wenn etwas ist, dann kann ich es meistens mit der Post schicken.“* (Antwort: Manchmal)
- *„Es ist noch nie vorgekommen, dass ich an einem Tag, an dem ich zu Hause gearbeitet habe, irgendwo beruflich hinfahren musste. Da bin ich tatsächlich immer Zuhause geblieben.“* (Antwort: Nie)

Fazit und Empfehlung:

Die Testpersonen hatten ein homogenes Verständnis der Frage und interpretierten sie in der intendierten Weise. Die Ergebnisse der kognitiven Interviews deuten auf keine Probleme der Frage hin, weshalb sie in ihrer jetzigen Form beibehalten werden kann.

Frage 20: Filterfrage: Nicht ausgeschöpftes Homeoffice-Potenzial

INT: Falls Frage 17 = „nein“:

20. Wenn Ihr Betrieb es Ihnen freistellen würde, zeitweise auch zu Hause zu arbeiten, würden Sie dieses Angebot annehmen?

- Ja
- Nein → weiter mit Frage 22
- Ist bei meiner Arbeit nicht möglich → weiter mit Frage 22
- Keine Angabe

Tabelle 19. Häufigkeitsverteilung Frage 20 (N = 4)

Ja	2
Nein	1
Ist bei meiner Arbeit nicht möglich	1
Keine Angabe	-

Informationen zur Frage:

Mit Frage 20 soll erfasst werden, ob Befragte, welche (laut Frage 17) nie im Homeoffice arbeiten, dies tun würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Die Frage diente im Pretest als Filterfrage für Frage 21. Es gab keine kognitiven Nachfragen zu Frage 20.

Frage 21: Umfang nicht ausgeschöpftes Homeoffice-Potenzial

INT: Falls Frage 20 = „ja“:

21. Und in welchem Ausmaß würden Sie dann gerne von zuhause aus arbeiten?

INT: Vorgaben vorlesen!

- mehr als die Hälfte Ihrer Arbeitszeit
- genau die Hälfte Ihrer Arbeitszeit
- oder weniger als die Hälfte Ihrer Arbeitszeit
- unregelmäßig
- kann ich nicht sagen
- keine Angabe

INT: Vorgabe „unregelmäßig“ nur eintragen, wenn keine genauere Angabe gemacht werden kann.

Tabelle 20. Häufigkeitsverteilung Frage 21 (N = 2)

Mehr als die Hälfte Ihrer Arbeitszeit	-
Genau die Hälfte Ihrer Arbeitszeit	-
Weniger als die Hälfte Ihrer Arbeitszeit	2
Unregelmäßig	-
Kann ich nicht sagen	-
Keine Angabe	-

Eingesetzte kognitive Techniken:

Category Selection Probing, Difficulty Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 21 soll erfasst werden, wie hoch der Umfang ist, in dem Homeoffice-Potenzial zukünftig ausgeschöpft werden könnte. Die Frage wird nur denjenigen Befragten gestellt, welche bei Frage 20 angegeben haben, gerne von zu Hause aus arbeiten zu wollen. Ziel der kognitiven Nachfragen war es zu untersuchen, wie die Testpersonen ihre Antworten auf die Frage begründen und wie schwer ihnen die Beantwortung der Frage fällt.

Befund:

Zwei Befragten wurde die kognitive Nachfrage zu Frage 21 gestellt und beide Befragte wählten die Antwortoption „Weniger als die Hälfte Ihrer Arbeitszeit“ aus (s. Tabelle 20).

Eine Testperson gab an, dass es für sie nicht möglich sei, mehr von zu Hause zu arbeiten und die andere Testperson, dass sie dies nicht wolle, da sie gerne mit anderen Menschen im direkten Kontakt stehe:

- *„In meinem Job mache ich viel für Leute vor Ort, da ist es schwierig, von zu Hause zu arbeiten. Ganz pragmatisch und realistisch gesehen ist es einfach nicht möglich, die Hälfte meiner Arbeitszeit von zu Hause zu arbeiten. Das ist nicht realisierbar.“*
- *„[Ich finde es wichtig], [d]ass man rauskommt, dass man auch mit anderen Mitarbeitern zusammenkommt. Und auch ein bisschen Kommunikation hat mit denen und sich sieht und austauscht. Sonst sitzt man nur allein zu Hause.“*

Beide Befragte gaben an, dass ihnen die Beantwortung der Frage leicht gefallen sei.

Fazit und Empfehlung:

Die Ergebnisse der kognitiven Interviews deuten auf keine Probleme der Frage hin, weshalb sie in ihrer jetzigen Form beibehalten werden kann.

Frage 22: Kontrollfrage: Voll- oder Teilzeitbeschäftigung

22. Arbeiten Sie Teilzeit oder Vollzeit?

Teilzeit

Vollzeit

Tabelle 21. Häufigkeitsverteilung Frage 22 (N = 12)

Teilzeit	6
Vollzeit	6

Informationen zur Frage:

Mit Frage 22 soll erfasst werden, ob die Befragten in Teilzeit oder in Vollzeit beschäftigt sind. Die Frage diente im Pretest als Kontrollfrage, um bei den Antworten auf Frage 23 zwischen Voll- und Teilzeiterwerbstätigen unterscheiden zu können. Es gab keine kognitiven Nachfragen zu Frage 22.

Frage 23: Wunscharbeitszeit

23. Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit in Ihrer aktuellen Tätigkeit selbst wählen könnten: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann arbeiten?

Anzahl der Stunden pro Woche: _____

Tabelle 22. Antworten auf Frage 23 (N = 12)

25 Stunden	2
30 Stunden	3
30-32 Stunden	1
31,6 Stunden	1
35 Stunden	1
37,5 Stunden	1
40 Stunden	3

Eingesetzte kognitive Techniken:

Process Probing, Category Selection Probing, Specific Probing

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit Frage 23 sollen die Wunscharbeitszeiten der Befragten erfasst werden. Diese sollen Auskunft darüber geben, ob es Diskrepanzen zwischen dem erwünschten Umfang der Arbeitszeit und der tatsächlich vereinbarten bzw. geleisteten Arbeitszeit gibt. Mit Hilfe der kognitiven Nachfragen sollte herausgefunden werden, wie die Testpersonen beim Beantworten der Frage vorgehen und wie sie ihre Antwort ermitteln. Darüber hinaus sollte untersucht werden, ob die Testpersonen berücksichtigen, dass Veränderungen der Arbeitszeit mit Verdienänderungen einhergehen und ob der Verweis auf die „aktuelle Tätigkeit“ sie irritiert. Des Weiteren sollte analysiert werden, ob Personen, welche mehr als einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, nur für ihren Hauptberuf oder für alle beruflichen Tätigkeiten zusammen antworten und ob ein geschlossenes Antwortformat die Beantwortung der Frage erleichtern würde. Zudem wurde untersucht, ob die Testpersonen ausschließlich an Veränderungen ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit denken oder auch Überstunden miteinbeziehen und ob sie die Antwortstrategien zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterscheiden.

Befund:

Insgesamt gaben vier Testpersonen eine niedrigere Anzahl an Wochenarbeitsstunden an, als sie bisher arbeiten. Fünf Befragte wünschten sich keine Veränderung ihrer Arbeitszeit und drei gaben an, den Umfang ihrer Arbeitszeit gerne erhöhen zu wollen. Diejenigen Testpersonen, die sich eine niedrigere Arbeitszeit wünschten, waren ausschließlich Vollzeit angestellt und diejenigen, die sich eine höhere Arbeitszeit wünschten, waren ausschließlich in Teilzeit beschäftigt. Keine der Testpersonen zeigte sich irritiert darüber, dass in der Frage auf die „aktuelle Tätigkeit“ Bezug genommen wurde.

Wie gehen die Testpersonen beim Beantworten der Frage vor und berücksichtigen sie, dass Veränderungen der Arbeitszeit mit Verdienänderungen einhergehen?

Zehn Testpersonen berücksichtigten in ihrer Antwort, dass eine Veränderung der Arbeitszeit auch mit Verdienänderungen einhergehen würde:

- *„Ich habe an den Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeitszeit gedacht. Wieviel muss ich arbeiten, um genug Geld zu bekommen, um vernünftig leben zu können bzw. Rente und so weiter anzusparen. Ansonsten wäre es wahrscheinlich weniger gewesen.“ (TP01)*
- *„Dass ich vielleicht an zwei Tagen in der Woche noch jeweils eine Stunde länger arbeiten könnte. Dann hätte ich ein bisschen mehr Geld.“ (TP05)*
- *„Da habe ich mehr oder weniger an das Geld gedacht. Das würde ja bedeuten: Weniger arbeiten gleich weniger Geld. Und dadurch, dass man ja den Betrag auch braucht, kann ich ja die Stunden nicht reduzieren. Also insofern ist das ans Geld gekoppelt.“ (TP06)*

Hingegen dachten zwei Testpersonen nicht an die Veränderungen des Verdienstes, sondern an die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben:

- *„An das Geld habe ich nicht gedacht, sondern dass ich schon einmal reduziert hatte, für eine Zeit. Also ein Jahr lang.“ (TP02)*
- *„Ich habe nicht an den Verdienst, sondern an ein Konzept gedacht, das ich jetzt auch schon aus einigen Ländern gehört habe. Das fände ich nicht schlecht. Also quasi ein verlängertes Wochenende, indem der Freitag auch zum Wochenende zählen würde. Das sehe ich ehrlich gesagt als ein gutes Konzept an. Gerade auch zum Thema Work-Life-Balance. Das würde, glaube ich, schon gut tun.“ (TP12).*

Beziehen sich die Testpersonen, welche mehr als einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, nur auf ihren Hauptberuf oder auf alle beruflichen Tätigkeiten?

Insgesamt gaben drei Befragte an (TP01, 07, 10), dass sie mehreren Tätigkeiten nachgehen. Diese Testpersonen gaben an, dass sie sich bei der Beantwortung der Frage lediglich auf ihren Hauptberuf bezogen hätten.

Denken die Testpersonen ausschließlich an Veränderungen ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit oder beziehen sie auch Überstunden mit ein?

Von den zwölf Befragten gaben zehn an, dass sie nur an die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gedacht hätten und zwei Testpersonen, dass sie auch Überstunden miteinbezogen hätten. Bei allen zwölf Testpersonen entsprachen die in Frage 23 genannte Stunden allerdings der maximalen bzw. durchschnittlich gewünschten Wochenarbeitszeit (in ihrer Haupttätigkeit), inklusive etwaiger Überstunden.

Erleichtert ein geschlossenes Antwortformat die Beantwortung der Frage?

Drei Testpersonen gaben an, dass ihnen die Beantwortung der Frage mit einem geschlossenen Antwortformat („Möchten Sie Ihre derzeitige Arbeitszeit verringern, erhöhen oder beibehalten?“) leichter gefallen wäre und neun Befragte gaben an, dass dies keinen Unterschied gemacht hätte.

Fazit und Empfehlung:

Bei der Beantwortung der Frage bezogen sich alle Testpersonen auf ihre aktuelle hauptberufliche Tätigkeit. Jedoch berücksichtigten nicht alle Testpersonen, dass mit einer Veränderung der Arbeitszeit auch eine Veränderung des Verdienstes einhergehen würde. Wir empfehlen daher, eine Beschreibung hinzuzufügen, dass eine Veränderung des Verdienstes berücksichtigt werden soll. Eine mögliche Formulierung wäre:

Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit in Ihrer aktuellen Tätigkeit selbst wählen könnten:
Wie viele Stunden würden Sie dann am liebsten arbeiten? Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.

Manche Testpersonen fanden, dass die Frage in einem geschlossenen Antwortformat einfacher zu beantworten gewesen wäre. Daher empfehlen wir, ein geschlossenes Format zu verwenden, wenn eine genaue Angabe der Stundenzahl in der späteren Analyse nicht notwendig ist.

5 Anhang: Kognitiver Leitfaden

Frage 1 [keine Nachfragen]

Frage 2 [keine Nachfragen]

Frage 3

N1_F3 In der Frage ging es um „intelligent vernetzte Arbeitsmittel“. Was verstehen Sie darunter?

N2_F3 Sie haben angegeben, dass Sie für Ihre Tätigkeit [Antwort Frage 3] intelligent vernetzte Arbeitsmittel nutzen. Bitte erläutern Sie Ihre Antwort noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N3_F3 *Falls Frage 3 = selten / manchmal / häufig und noch nicht erkennbar:*

Was bedeutet in dieser Frage [Antwort Frage 3] für Sie? (Auf welchen Zeitraum beziehen sich die TPs? (Arbeitstag/Woche/Monat))

N4_F3 *Falls Frage 3 = selten / manchmal / häufig und noch nicht erkennbar:*

An welche Arbeitsmittel haben Sie beim Beantworten der Frage gedacht? Können Sie mir Beispiele für intelligent vernetzte Arbeitsmittel nennen, die Sie nutzen?

N5_F3 Die Frage enthielt eine kurze Erläuterung dazu, was mit „intelligent vernetzten Arbeitsmitteln“ gemeint ist. Ich lese Sie Ihnen nun noch einmal vor:

„Damit meinen wir computergestützte Arbeitsmittel, die verschiedene Teile des Unternehmens oder der Produktion miteinander vernetzen. Dies geschieht, indem Informationen automatisiert weitergeleitet oder empfangen werden, um Prozesse und Abläufe zu steuern bzw. zu optimieren.“

Wie verständlich finden Sie diese Erläuterung?

INT: Vorgaben vorlesen!

Sehr verständlich → weiter mit N7_F3

Eher verständlich → weiter mit N7_F3

Eher unverständlich

Oder sehr unverständlich

N6_F3 *Falls N5_F3 = „Eher/sehr unverständlich“:*

Warum finden Sie sie [eher/sehr] unverständlich? Hätten Sie einen Vorschlag, wie die Erläuterung verbessert werden könnte?

N7_F3 *Falls noch nicht erkennbar:*

Und fanden Sie die Erläuterung des Begriffs hilfreich für die Beantwortung der Frage oder nicht hilfreich?

Hilfreich

Nicht hilfreich

N8_F3 Würde ein Zeitbezug, also z.B. „Wie häufig nutzen Sie intelligent vernetzte Arbeitsmittel **an einem typischen Arbeitstag** oder **in einer typischen Arbeitswoche?**“, die Beantwortung der Frage erleichtern?

Ja

Nein → weiter mit N10_F3

N9_F3 *Falls N8_F3 = Ja:*

Inwiefern würde das die Beantwortung vereinfachen? Wie würden Sie dann antworten?

N10_F3 Und würde eine Abfrage in Prozent Ihrer Arbeitszeit, also „Wie viel **Prozent** Ihrer Arbeitszeit nutzen Sie intelligent vernetzte Arbeitsmittel“, die Beantwortung der Frage erleichtern?

Ja

Nein → weiter mit Frage 4

N11_F3 *Falls N10_F3 = Ja:*

Inwiefern würde das die Beantwortung vereinfachen? Wie würden Sie dann antworten?

Frage 4 [keine Nachfragen]

Frage 5

N1_F5 Sie haben angegeben, dass für Ihre Tätigkeit [Grundkenntnisse in Englisch] [fortgeschrittene Englischkenntnisse] [muttersprachliche Englischkenntnisse] erforderlich sind. Bitte erläutern Sie Ihre Antwort noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F5 Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, sich für eine der drei Antwortkategorien zu entscheiden?

(TL: Vorgaben vorlesen!)

Sehr leicht → weiter mit N3_F5

Eher leicht → weiter mit N3_F5

Eher schwer oder

Sehr schwer

N3_F5 *Falls N2_F5 = „Eher/sehr schwer“:*

Warum ist Ihnen das [eher/sehr schwer] gefallen?

N4_F5 Die Antwortkategorien lauteten „Grundkenntnisse, fortgeschrittene Kenntnisse und muttersprachliche Kenntnisse“. Finden Sie diese Bezeichnungen zur Beschreibung von Sprachkenntnissen passend oder fänden Sie andere Formulierungen passender?

Formulierungen sind passend → weiter mit N6_F5

Andere wären passender

N5_F5 Falls N4_F5 = „andere passender“:

Welche Bezeichnungen fänden Sie passender?

N6_F5 Falls noch nicht erkennbar:

Wäre Ihnen die Beantwortung der Frage leichter gefallen, wenn es noch mehr Antwortkategorien gegeben hätte und Sie sich z.B. zwischen vier oder fünf unterschiedlichen Sprachniveaus hätten entscheiden können?

Ja

Nein → weiter mit N1_F5a

N7_F5 Falls N6_F5 = „Ja“:

Welche zusätzlichen Antwortkategorien fänden Sie hier hilfreich?

Frage 5a

N1_F5a Bei einer anderen Frage ging es vorhin darum, wofür Sie Englischkenntnisse in Ihrer Tätigkeit in erster Linie benötigen. Die Antwortmöglichkeiten waren „um Texte verfassen zu können“, „um Texte lesen zu können“ und „um mit anderen kommunizieren zu können“. Sie haben sich für die Antwort [Antwort Frage 5a] entschieden.

Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, sich für eine dieser Möglichkeiten zu entscheiden?

(TL: Vorgaben vorlesen!)

Sehr leicht → weiter mit N3_F5a

Eher leicht → weiter mit N3_F5a

Eher schwer oder

Sehr schwer

N2_F5a Falls N2_F5a = „Eher/sehr schwer“:

Warum ist Ihnen das [eher/sehr schwer] gefallen?

N3_F5a Gibt es noch andere Dinge bzw. Aufgaben, für die Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit Englischkenntnisse benötigen?

Ja

Nein → weiter mit Frage 6

N4_F5a Falls N3_F5a = „Ja“:

Welche Dinge bzw. Aufgaben sind das?

N5_F5a Falls N3_F5a = „Ja“:

Angenommen, Sie könnten in der Frage, wofür Sie Englischkenntnisse benötigen, die Antwortmöglichkeit[en] [in N4_F5a genannten Dinge/Aufgaben] auswählen. Würden Sie dann [eine dieser] [diese] auswählen oder eher eine der drei genannten, also „Texte verfassen“, „Texte lesen“ oder „um zu kommunizieren“?

Frage 6 [keine Nachfragen]

Frage 7 [keine Nachfragen]

Frage 8 [keine Nachfragen]

Frage 9

N1_F9 Die erste Frage war: „Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> nützliches Feedback zu Ihrer Arbeit?“

Was verstehen Sie in dieser Frage unter „nützlichem Feedback“?

N2_F9 Statt den Begriff „nützliches Feedback“ zu verwenden, könnte man auch fragen, wie oft <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> Ihnen **nützliche Rückmeldungen** gibt. Fänden Sie diese Bezeichnung besser, schlechter oder genauso gut wie „nützliches Feedback“?

Besser als Feedback

Schlechter als Feedback

Beides gleich gut → weiter mit N4_F9

N3_F9 Falls N_F9 = „besser“ / „schlechter“:

Warum fänden Sie diese Bezeichnung [besser] [schlechter] als „nützliches Feedback“?

N4_F9 Sie haben angegeben, dass <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> Ihnen [Antwort Frage 9] nützliches Feedback zu Ihrer Arbeit gibt. Bitte erläutern Sie Ihre Antwort noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N5_F9 Falls Frage 9 = „manchmal“, „selten“ / „nie“ und noch nicht erkennbar:

Würden Sie sich von <F6: Ihrem direkten Vorgesetzten> <F6: Ihrer direkten Vorgesetzten> häufiger wünschen, dass <er> <sie> Ihnen nützliches Feedback gibt?

Ja → weiter mit N1_F10

Nein

N6_F9 Falls N5_F9 = „Nein“:

Heißt das, <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> gibt Ihnen nützliches Feedback, Sie benötigen dieses aber nicht so häufig bei Ihrer Tätigkeit?

Frage 10

N1_F10 Eine andere Frage war: „Wie oft gibt Ihnen <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> klare und verständliche Anweisungen?“

Ihre Antwort auf diese Frage lautete: [Antwort Frage 10]

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F10 Falls Frage 10 = „manchmal“, „selten“ / „nie“ und noch nicht erkennbar:

Würden Sie sich von <F6: Ihrem direkten Vorgesetzten> <F6: Ihrer direkten Vorgesetzten> häufiger wünschen, dass <sie> <er> Ihnen klare und verständliche Anweisungen gibt?

Ja → weiter mit N1_F11

Nein

N3_F10 Falls N2_F10 = „Nein“:

Heißt das, <F6: Ihr direkter Vorgesetzter> <F6: Ihre direkte Vorgesetzte> gibt Ihnen klare und verständliche Anweisungen, Sie benötigen diese aber nicht so häufig bei Ihrer Tätigkeit?

Frage 11

N1_F11 Die letzte Frage vorhin war: „Alles in allem, wie würden Sie die Führungsqualitäten <F6: Ihres direkten Vorgesetzten> <F6: Ihrer direkten Vorgesetzten> beurteilen?“

Ihre Antwort auf diese Frage lautete: [Antwort Frage 11]

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F11 Die Antwortoptionen in dieser Frage lauteten: Sehr gut, gut, schlecht und sehr schlecht.

Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, sich für eine dieser Antwortkategorien zu entscheiden?

(TL: Vorgaben vorlesen!)

Sehr leicht → weiter mit N_F11

Eher leicht → weiter mit N_F11

Eher schwer oder

Sehr schwer

N3_F11 Falls N_F11 = „Eher/sehr schwer“:

Warum ist Ihnen das [eher/sehr schwer] gefallen?

N1_F7-10 Bei den Fragen zu <F6: Ihrem direkten Vorgesetzten> <F6: Ihrer direkten Vorgesetzten> wurden verschiedene Aspekte abgefragt, anhand derer man die Führungsqualität von Vorgesetzten beurteilen kann. Diese waren, wie häufig Sie...

- Lob und Anerkennung für gute Arbeit bekommen,
- Hilfe und Unterstützung bekommen, wenn Sie diese brauchen,
- Hilfreiches Feedback zu Ihrer Arbeit bekommen,
- und klare und verständliche Anweisungen bekommen.

Fehlen Ihrer Meinung nach noch zentrale Aspekte, die für die Beurteilung der Führungsqualität von Vorgesetzten wichtig sind?

Ja

Nein → weiter mit Frage 12

N2_F7-10 Falls N_F7-10 = „Ja“:

Welche wären das?

Frage 12

N1_F12a Wir möchten gerne zu den vorherigen Fragen noch nähere Informationen erhalten.

Die erste Frage war: „Wie oft kommt es vor, dass Ihre Arbeit Zeit in Anspruch nimmt, die Sie gerne mit Ihrer Familie oder Ihren Freunden verbringen würden?“

Ihre Antwort auf diese Frage lautete: [Antwort Frage 12, Item a]

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort auch hier noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F12a Falls (korrekte) Interpretation noch nicht erkennbar:

Könnten Sie mir bitte noch näher erläutern, woran Sie beim Beantworten der Frage gedacht haben?

N3_F12a Falls F12a = „jimmer“:

Hätten Sie in dieser Frage auch mit „häufig“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „immer“ zu?

„häufig“ ginge auch

Nur „immer“ trifft zu

N4_F12a Falls F12a = „selten“:

Hätten Sie in dieser Frage auch mit „manchmal“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „selten“ zu?

„manchmal“ ginge auch

Nur „selten“ trifft zu

N1_F12b Die zweite Frage war: „Wie oft kommt es vor, dass Sie aufgrund Ihrer Arbeit keine Energie mehr für Freizeitaktivitäten mit Ihrer Familie oder Ihren Freunden haben?“

Ihre Antwort auf diese Frage lautete: [Antwort Frage 12, Item b]

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort auch hier noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F12b Falls (korrekte) Interpretation noch nicht erkennbar:

Könnten Sie mir bitte noch näher erläutern, woran Sie beim Beantworten der Frage gedacht haben?

N3_F12b Falls F12b = „immer“:

Hätten Sie in dieser Frage auch mit „häufig“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „immer“ zu?

„häufig“ ginge auch

Nur „immer“ trifft zu

N4_F12b Falls F12b = „selten“:

Hätten Sie in dieser Frage auch mit „manchmal“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „selten“ zu?

„manchmal“ ginge auch

Nur „selten“ trifft zu

N5_F12b In der Frage geht es darum, ob bzw. wie häufig Sie aufgrund Ihrer Arbeit keine Energie mehr für Freizeitaktivitäten haben. Man könnte hier auch den Begriff Kraft verwenden, also wie häufig Sie aufgrund Ihrer Arbeit keine Kraft mehr für Freizeitaktivitäten haben? Welche Formulierung fänden Sie hier passender bzw. geläufiger?

INT: Vorgaben vorlesen!

Energie für Freizeitaktivitäten haben

Kraft für Freizeitaktivitäten haben

Oder finden sie beide Begriffe gleich passend

N1_F12c Die dritte Frage war: „Wie oft kommt es vor, dass Sie die Arbeit vernachlässigen, weil Sie Zeit für Ihre privaten bzw. familiären Angelegenheiten aufbringen?“

Ihre Antwort auf diese Frage lautete: [Antwort Frage 12, Item c]

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort auch hier noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F12c Falls (korrekte) Interpretation noch nicht erkennbar:

Könnten Sie mir bitte noch näher erläutern, woran Sie beim Beantworten der Frage gedacht haben?

N3_F12c Falls F12c = „immer“:

Hätten Sie in dieser Frage auch mit „häufig“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „immer“ zu?

„häufig“ ginge auch

Nur „immer“ trifft zu

N4_F12c Falls F12c = „selten“:

Hätten Sie in dieser Frage auch mit „manchmal“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „selten“ zu?

„manchmal“ ginge auch

Nur „selten“ trifft zu

N1_F12d Die vierte Frage war: „Wie oft kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren, weil Sie gedanklich mit privaten bzw. familiären Angelegenheiten beschäftigt sind?“

Ihre Antwort auf diese Frage lautete: [Antwort Frage 12, Item d]

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort auch hier noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F12d Falls (korrekte) Interpretation noch nicht erkennbar:

Könnten Sie mir bitte noch näher erläutern, woran Sie beim Beantworten der Frage gedacht haben?

N3_F12d Falls F12d = „immer“:

Hätten Sie in dieser Frage auch mit „häufig“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „immer“ zu?

„häufig“ ginge auch

Nur „immer“ trifft zu

N4_F12d Falls F12d = „selten“:

Hätten Sie in dieser Frage auch mit „manchmal“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „selten“ zu?

„manchmal“ ginge auch

Nur „selten“ trifft zu

Frage 13

N1_F13 Bei der ersten Frage ging es darum, ob Sie bei Ihrer Berufstätigkeit im Team arbeiten.

Was verstehen Sie unter „im Team arbeiten“?

N2_F13 Falls F13 = „immer“:

Sie haben angegeben, dass Sie „immer“ im Team arbeiten. Hätten Sie in dieser Frage auch mit „häufig“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „immer“ zu?

„häufig“ ginge auch

Nur „immer“ trifft zu

N3_F13 Falls F12d = „selten“:

Sie haben angegeben, dass Sie „selten“ im Team arbeiten. Hätten Sie in dieser Frage auch mit „manchmal“ antworten können oder trifft für Sie nur die Antwortoption „selten“ zu?

„manchmal“ ginge auch

Nur „selten“ trifft zu

Frage 14

N1_F14 Falls Frage 13 ≠ „nie“:

Bei der zweiten Frage ging es darum, wie viele Mitglieder Ihr Team hat und Ihre Antwort lautete [Antwort Frage 14].

Woran haben Sie festgemacht, ob jemand zu Ihrem Team gehört oder nicht?

Frage 15

N1_F15 Falls Frage 13 ≠ „nie“:

Bei der dritten Frage ging es darum, wie die Teammitglieder zusammenarbeiten, ob eher arbeitsteilig, d.h. jeder ist für seinen Teil des Gesamtergebnisses verantwortlich oder eher miteinander im Austausch, um ein gemeinsames Gesamtergebnis zu erreichen.

Ihre Antwort lautete: [Antwort Frage 15].

Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, sich zwischen diese beiden Antwortkategorien zu entscheiden?

(TL: Vorgaben vorlesen!)

Sehr leicht → weiter mit Frage 16

Eher leicht → weiter mit Frage 16

Eher schwer oder

Sehr schwer

N2_F15 Falls N1_F15 = „Eher/sehr schwer“:

Warum ist Ihnen das [eher/sehr schwer] gefallen?

Frage 16

N1_F16 Was verstehen Sie in dieser Frage unter „in eine andere berufliche Tätigkeit wechseln“?

N2_F16 *Falls noch nicht erkennbar:*

Haben Sie beim Beantworten der Frage daran gedacht, ob...

(TL: Vorgaben vorlesen!)

- Sie in den nächsten zwei Jahren in einen anderen Beruf wechseln wollen
- Sie den Arbeitgeber wechseln möchten, dort aber den gleichen Beruf wie bisher ausüben wollen
- Sie innerhalb des Unternehmens die Position wechseln wollen
- oder an etwas anderes

N3_F16 *Falls N2_F16 = etwas anderes:*

Woran haben Sie beim Beantworten der Frage gedacht?

N4_F16 Man könnte die Frage auch ein wenig anders formulieren, und zwar: „Haben Sie vor, in den nächsten zwei Jahren **Ihren Beruf** zu wechseln“. Wäre Ihnen die Beantwortung der Frage so leichter gefallen, schwerer gefallen oder hätte das keinen Unterschied gemacht?

- Wäre leichter gefallen
- Wäre schwerer gefallen
- Hätte keinen Unterschied gemacht

Frage 17 [keine Nachfragen]

Frage 18 [keine Nachfragen]

Frage 19

N1_F19 *Falls Frage 19 beantwortet:*

Wir möchten gerne zu der letzten Frage noch nähere Informationen erhalten.

Sie haben angegeben, dass Sie an Tagen, an denen Sie von zu Hause aus arbeiten, [Antwort Frage 19] Wegstrecken zu einer Betriebsstätte oder einem sonstigen Arbeitsort zurücklegen.

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F19 *Falls Frage 19 beantwortet:*

Können Sie mir in Ihren eigenen Worten sagen, worum es in dieser Frage geht?

Frage 20 [keine Nachfragen]

Frage 21

N1_F21 Bei der letzten Frage haben Sie angegeben, dass Sie gerne [Antwort Frage 21] von zu Hause arbeiten würden?

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?

N2_F21 Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, diese Frage zu beantworten?

(TL: Vorgaben vorlesen!)

- Sehr leicht → weiter mit Frage 22
- Eher leicht → weiter mit Frage 22
- Eher schwer oder
- Sehr schwer

N3_F21 Falls N2_F21 = „Eher/sehr schwer“:

Warum ist Ihnen das [eher/sehr schwer] gefallen?

Frage 22 [keine Nachfragen]

Frage 23

B1_F23 Zeigte sich die Testperson verwirrt über den Verweise auf die „aktuelle Tätigkeit“?

- Ja
- Nein

N1_F22 Sie haben angegeben, [in Vollzeit] [in Teilzeit] zu arbeiten. Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

N2_F23 Bei der zweiten Frage ging es darum, wie viele Stunden Sie gerne in der Woche arbeiten würden? Ihre Antwort lautete [Antwort Frage 23] Stunden pro Woche.

Wie sind Sie zu Ihrer Antwort gekommen? Was ist Ihnen dabei durch den Kopf gegangen?

N3_F23 Falls noch nicht erkennbar:

Warum haben Sie sich für die Antwort [Antwort Frage 23] Stunden pro Woche entschieden?

N4_F23 Falls noch nicht erkennbar:

Haben Sie beim Beantworten der Frage daran gedacht, dass eine Veränderung der Arbeitszeit auch bedeuten würden, dass sich Ihr Verdienst verändert?

- Ja
- Nein

N5_F23 Üben Sie derzeit eine oder mehrere Erwerbstätigkeiten aus?

- Eine → weiter mit 7_F23
- Mehrere

N6_F23 Falls N5_F23 = „Mehrere“:

Haben Sie sich beim Beantworten der Frage nur auf Ihre Haupttätigkeit bezogen oder haben Sie die Arbeitszeiten für alle Ihre Tätigkeiten zusammengezählt?

Nur Haupttätigkeit

Alle Tätigkeiten

N7_F23 Haben Sie sich beim Beantworten der Frage nur an Ihre vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten gedacht oder haben Sie auch Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienste usw. miteinbezogen?

Vertraglich vereinbarte Zeiten

Auch Überstunden/Mehrarbeit

N8_F23 In der Frage wurden Sie gebeten, die Anzahl der Stunden pro Woche anzugeben, die Sie gerne arbeiten würden. Wäre es Ihnen leichter gefallen, die Frage zu beantworten, wenn stattdessen danach gefragt würde, ob Sie Ihre derzeitige Arbeitszeit verringern, erhöhen oder beibehalten wollen? Oder hätte das keinen Unterschied gemacht?

Wäre leichter gefallen

Hätte keinen Unterschied gemacht

6 Glossar: Kognitive Techniken

Category Selection Probing²	Nachfragen zur Wahl der Antwortkategorie, z. B.: „Sie haben bei dieser Frage die Antwort [Antwort] ausgewählt. Bitte erläutern Sie Ihre Antwort noch etwas näher. Warum haben Sie sich für diese Antwort entschieden?“
Comprehension Probing	Nachfragen zum Verständnis, z. B.: „Was verstehen Sie in dieser Frage unter ‚einer beruflichen Tätigkeit mit hoher Verantwortung‘?“
Confidence Rating	Bewertung der Verlässlichkeit der Antwort, z. B.: „Wie sicher sind Sie, dass Sie in den letzten 12 Monaten [...] mal beim Arzt waren?“
Difficulty Probing	Nachfragen zur Schwierigkeit der Beantwortung, z. B.: „Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, diese Frage zu beantworten?“ Falls „eher/sehr schwer“: „Warum fanden Sie die Beantwortung der Frage eher/sehr schwer?“
Emergent Probing	Spontanes Nachfragen als Reaktion auf eine Äußerung oder ein Verhalten der Testperson, z. B.: „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?“
General Probing	Unspezifisches Nachfragen, z. B.: „Haben Sie (weitere) Anmerkungen zu dieser Frage?“
Paraphrasing	Testpersonen geben den Fragetext in ihren eigenen Worten wieder: „Können Sie mir in Ihren eigenen Worten sagen, worum es in dieser Frage geht?“
Process Probing	Nachfragen zum Vorgehen bei der Beantwortung, z. B.: „Wie sind Sie zu Ihrer Antwort gekommen? Was ist Ihnen dabei durch den Kopf gegangen?“

² Manchmal auch als „Elaborative Probing“ bezeichnet.

Recall Probing	Nachfragen zur Ereigniserinnerung, z. B.: <i>„Wie haben Sie sich daran erinnert, dass Sie in den letzten 12 Monaten [...] Mal beim Arzt waren? Haben Sie die Anzahl der Termine gezählt oder geschätzt?“</i>
Response Scale Probing	Nachfragen zur Abgrenzung von Skalenwerten, z. B.: <i>„Ihre Antwort auf einer Skala von 0 bis 10 war [Antwort]. Warum haben Sie sich für diesen Wert entschieden und nicht für den Wert direkt darüber oder darunter?“</i>
Sensitivity Probing	Nachfragen zur Sensitivität einer Frage, z. B.: <i>„Finden Sie, dass diese Frage zu persönlich ist oder finden Sie es in Ordnung, eine solche Frage in einer Umfrage gestellt zu bekommen?“</i>
Specific Probing	Spezifisches Nachfragen, z. B.: <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>
Think Aloud	Technik des lauten Denkens: <i>„Bitte sagen Sie mir bei der folgenden Frage alles, woran 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>