

## 1. Allgemeines

- a) MutMacherMenschen gemeinnützige eG  
Blücherstr. 145  
86165 Augsburg  
Kontaktperson: Edith Almer, [e.almer@mutmachermenschen.de](mailto:e.almer@mutmachermenschen.de)  
Tel. 0821 650 605 50
- b) Gemeinnützige Genossenschaft mit 40 Mitgliedern, die Mehrheit ist selbst psychiatriee erfahren. Unsere Aufgabe ist es, selbstverantwortlich und in Eigeninitiative Arbeit für uns und unsere Mitglieder zu schaffen.  
Wir sind Mitglied im Genossenschaftsverband Bayern und im Paritätischen Wohlfahrtsverband.
- c) gegründet am 10.11.2014
- d) Die Genossenschaft bietet Zuverdienstarbeitsplätze für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in zwei Bereichen:
- Jobvermittlung und -begleitung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb eines Minijobs
  - Mitarbeit in der Manufaktur mit Herz und Hand bei der Herstellung und dem Vertrieb von Naturschutzprodukten

Zusätzlich gibt es ein Forschungsprojekt in Kooperation mit der Universität Ulm

- TAPE  
Förderung beruflicher Teilhabe von Personen mit schweren psychischen Erkrankungen. Eine empirische Untersuchung von Einstellungen, Barrieren und förderlichen Faktoren für die berufliche Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt aus der Perspektive von Arbeitgebern und psychisch erkrankten Personen (TAPE).

Gesamtumsatz mit Förderung in 2022 ca. 293.000 €

Die Förderung erfolgt durch den Bezirk Schwaben für die Betreuung und Begleitung.

Verkaufserlöse aus der Manufaktur in 2022 ca. 50.000 €

- e) Mitarbeiter
- Die Genossenschaft hat drei Teilzeitkräfte ohne Beeinträchtigung angestellt. Ein Schreinermeister war für die Produktion der Naturschutzprodukte zuständig und leitete die MitarbeiterInnen in der Werkstatt an. Eine Psychologin betreute alle TeilnehmerInnen, leitete die Manufaktur und trug als stellvertretende Geschäftsführung Verantwortung. Eine Geschäftsführung, die auch als Jobcoach die TeilnehmerInnen auf dem ersten Arbeitsmarkt betreute sowie im TAPE Projekt mitarbeitete.
  - Zwei Minijobberinnen mit psychischem Handicap waren seit März im TAPE Projekt als Co-Forscherinnen angestellt.
  - Für die Anleitung in der Nähwerkstatt stand über die ehrenamtliche Übungsleiterpauschale eine Modenäherin ohne Beeinträchtigung unter Vertrag.
  - Ebenso hatten wir zwei Übungsleiter mit psychischem Handicap für die PC-Werkstatt und Büroorganisation angestellt.
  - Ehrenamtlich unterstützten uns noch zwei junge Damen ohne Beeinträchtigung beim Marketing und in den sozialen Medien.

Alle Mitarbeiter der zwei Zuverdienstprojekte haben eine psychische Beeinträchtigung:

- **Projekt allgemeiner Arbeitsmarkt**

Wir starteten 2022 mit 44 TeilnehmerInnen und im Laufe des Jahres kamen 13 neue TeilnehmerInnen dazu. Von diesen 57 Betroffenen schieden im Laufe des Jahres neun Personen aus verschiedensten Gründen aus. Zum Ende des Jahres sind 37 Personen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, z.B. als Bürokräft, Reinigungskraft, Kassierer, Essensausgabe im Krankenhaus, Lagermitarbeiter oder Monteur. Neun Personen sind aktuell auf der Suche und zwei Personen absolvieren ein Praktikum. Im Jahr 2022 konnten insgesamt 18 neue Arbeitsverträge abgeschlossen werden, meist mit mindestens einem Probearbeitstag oder vorgeschaltetem Praktikum. Einige TeilnehmerInnen wechselten im Laufe des Jahres den Arbeitgeber. Zwei TeilnehmerInnen wurden von den Arbeitgebern in Teil- oder Vollzeit übernommen und beendeten hiermit die Begleitung. Ein Teilnehmer, der schon im letzten Jahr bei einem Arbeitgeber vom Minijob in Teilzeit wechselte, hat in 2022 dort eine Ausbildung gestartet.

- **Manufaktur mit Herz und Hand**

Über den gesamten Zeitraum 2022 waren 62 Personen in der Manufaktur in unterschiedlichsten Bereichen, wie z. B. Produktion, Verwaltung, Entwicklung, Verpackung, Versand, Reinigung oder Küche beschäftigt. Von den 62 im Laufe des Jahres betreuten Personen blieben 13 nach dem vierwöchigen Praktikum mit individuell vereinbarten Arbeitszeiten in der Manufaktur beschäftigt. Gegen Ende des Jahres wechselten hiervon 2 Mitarbeiter auf den ersten Arbeitsmarkt. 4 Mitarbeiter beendeten während oder nach dem Praktikum ihre Tätigkeit in der Manufaktur, da die Beanspruchung für sie zu hoch war, ein weiterer entschied sich, eine Schulausbildung zu beginnen. Drei weitere langjährige MitarbeiterInnen wechselten erfolgreich auf den ersten Arbeitsmarkt. Bei diesem Entscheidungsprozess fällt auf, dass es für einige Betroffene hilfreich erscheint, bei Schwierigkeiten wieder in die Manufaktur zurückkehren zu können. So waren auch dieses Jahr zwei Mitarbeiter vorübergehend in der Werkstatt beschäftigt, die dann wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassten. Eine weitere Mitarbeiterin nutzte die Möglichkeit, zusätzlich zum Minijob einige Stunden bei uns zu arbeiten, um den Kontakt nicht zu verlieren.

## 2. Darstellung der Personalentwicklungsmaßnahmen:

a) Ausgangssituation / Zielsetzung

Grundsätzlich gilt für alle, dass für Interessierte aufgrund der psychischen Erkrankung die erste Kontaktaufnahme bezüglich Arbeit oder Zuverdienst schon eine große Herausforderung ist.

Die Personalentwicklung möchten wir in unterschiedlichen Bereichen aufzeigen:

- **Genossenschaft**

Der Aufsichtsrat ist ausschließlich mit Betroffenen besetzt. Wir möchten, dass die Gewählten ihre Aufgabe gut ausfüllen können und mit dieser Verantwortung in keine Überforderungssituation kommen.

- **Manufaktur**  
Nachdem sich die MitarbeiterInnen nach 4 Wochen Praktikum einen Überblick bezüglich Arbeiten und KollegInnen verschaffen können, legen wir gemeinsam den Arbeitseinsatz und -umfang fest. Wir möchten ein Arbeitsfeld finden und abstecken, in dem die MitarbeiterInnen handlungsfähig wird und eigenverantwortlich Entscheidungen treffen können. Hier sind Schulungen, Unterweisungen oder Workshops zu unterschiedlichen Themen mit den verschiedenen MitarbeiterInnen vorgesehen. Beispielsweise wurden alle MitarbeiterInnen bezüglich des Verkaufs der Produkte am Weihnachtsmarkt geschult.
  - **Forschungsprojekt TAPE**  
Für das Projekt haben wir zwei betroffene MitarbeiterInnen innerhalb eines Minijobs fest eingestellt. Das Projekt mit ProfessorInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universität Ulm, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie II im Bezirkskrankenhaus Günzburg ist als partitives Kooperationsprojekt angelegt. Die MitarbeiterInnen sind als Co-Forscherinnen angestellt und werden von der Uni in der Forschungswerkstatt geschult. (siehe Anhang, Leitfadententwicklung)
  - Das **Projekt Sozial Digital Recycling**, in dem wir Betroffene mit Hard- und Software ausstatten, wurde 2022 weitergeführt. Wie wir im ersten Lockdown feststellen mussten, sind viele der Betroffenen nicht oder nur mangelhaft mit der notwendigen Technik ausgestattet, um auch digital Kontakt aufzunehmen. Es ist uns mithilfe von Spenden gelungen, die Mitarbeiter der Manufaktur und des allgemeinen Arbeitsmarktes auszustatten. Hier stieg in diesem Jahr die Nachfrage an Laptops, wovon wir einige aufbereiten und abgeben konnten. Die Aufbereitung wurde und wird durchgeführt von geschulten MitarbeiterInnen des Projekts.
- b) Maßnahmen und Methoden der Personalentwicklung
- Schulung **Aufsichtsrat**
  - Workshops für alle MitarbeiterInnen der Manufaktur für **Verkauf**
  - Maschinenkurse für **Holzbearbeitungsmaschinen**
  - Lernwerkstatt **Lasercutter**
  - Forschungswerkstatt mit der Uni Ulm im **TAPE Projekt** für Leitfadententwicklung und Auswertung
  - Lernwerkstatt PC im Projekt **Sozial Digital Recycling**
  - Teilnahme an externen **Erste Hilfe Kursen** zur Ersthelferausbildung für alle interessierten MitarbeiterInnen
- c) Anzahl der Personen, die an den Maßnahmen teilgenommen haben
- Schulung Aufsichtsrat, 5 Personen
  - Workshops Verkauf, ca. 40 Personen
  - Maschinenkurse Holzbearbeitung, 5 Personen
  - Lernwerkstatt Lasercutter, 5 Personen
  - Forschungswerkstatt TAPE Projekt, 3 Personen
  - Projekt **Sozial Digital Recycling**, 5 Personen
- d) Erzielte Erfolge - Welche und wie viele Mitarbeitende konnten von den Maßnahmen konkret profitieren? (Entwicklungs-/ Karrierefortschritte in der Ausübung von Tätigkeiten)
- **Schulung Aufsichtsrat**  
Alle Aufsichtsräte kennen ihr Aufgabenspektrum und konnten ihre Kontrollfunktion in dem Gremium beruhigt wahrnehmen.

- **Workshops Verkauf**

Fast alle MitarbeiterInnen die an den Workshops teilgenommen hatten, waren in der Verkaufswoche vor Weihnachten eingesetzt und gehen auch zukünftig auf Verkaufsveranstaltungen mit. Hier beraten sie kompetent über unsere Produkte und

stellen sich selbstbewusst bei Fragen über psychische Erkrankungen gegen die Stigmatisierung.

- **Maschinenkurse**

Alle Unterwiesenen bedienen regelmäßig die vorhandenen Maschinen. Zwei der Mitarbeiter arbeiten an der Formatkreissäge, fünf an der Bandschleifmaschine, etliche weitere an den Bohrmaschinen. Alle Mitarbeiter profitieren sehr von dem erworbenen Wissen und den neu gewonnenen Fähigkeiten für ihr Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl. Da der Schreinermeister an einem Wochentag nicht zur Verfügung steht, arbeiten die Mitarbeiter nach Vorbereitung durch den Schreinermeister selbstständig und wachsen stetig an der hier getragenen Verantwortung.

- **Lernwerkstatt Lasercutter**

Ein Mitarbeiter hat die Leitung bei dem Lasercutter übernommen. Er schreibt die Programme, gibt sein Wissen weiter. Er unterweist an der Maschine und leitet die Anderen in der sicheren Bedienung an.

- **Forschungswerkstatt**

Alle MitarbeiterInnen entwickeln gemeinsam mit den Akteuren der Uni Ulm die Leitfäden für die Interviews und werten diese aus.

- Projekt **Sozial Digital Recycling**, 5 Personen

Ein Mitarbeiter hat die Projektleitung und koordiniert die Arbeit. Die unterrichteten Mitarbeiter richten die PCs, Laptops her und statten diese mit Hard- und Software aus.

#### e) Erfolgsfaktoren

- **Verantwortung**

Erfreulich ist, dass sich im Laufe des Jahres 6 MitarbeiterInnen dazu entschieden, Mitglieder der Genossenschaft zu werden und sich so in der Generalversammlung an wesentlichen Entscheidungen zu beteiligen.

- **Beteiligung**

Innerhalb der Manufaktur finden 14-tägig 2 Besprechungsrunden (vormittags und nachmittags) statt, die zum Nachlesen für fehlende MitarbeiterInnen protokolliert werden. Hierbei werden alle in die Abläufe und Neuerungen miteingebunden sowie jedem Einzelnen die Möglichkeit geboten, eigene Anliegen einzubringen.

Darüber hinaus steht den Betroffenen bei Bedarf eine Psychologin zu Einzelgesprächen zur Verfügung.

- **Austausch, Peerberatung**

Die 2021 ins Leben gerufene, monatlich stattfindende, Gesprächsrunde zu verschiedenen Themen im Bereich „Psyche“ wurde auch vergangenes Jahr weitergeführt. Das Interesse am Austausch und hiermit verbunden die Zahl der Teilnehmer stieg stetig an. Die moderierte Gruppe befasste sich beispielsweise mit der Diagnose und Therapiemöglichkeiten der Depression, der Frage, wie man sich trotz der negativen Schlagzeilen stabil halten kann oder mit Instrumenten, die bei der Bewältigung psychischer Erkrankungen helfen können.

- **Gemeinsamkeit**

Wir versuchen die Hürden für psychisch Erkrankte überwindbar zu machen und machen auch Angebote in der Freizeit.

Eine Freizeitgruppe trifft sich in regelmäßigen Abständen zu Ausflügen und Aktionen.

Ein Kinonachmittag im Anschluss an die Arbeit in den Räumlichkeiten der Manufaktur fand letztes Jahr statt. Da das gemeinschaftliche Erlebnis von den MitarbeiterInnen als sehr positiv bewertet wurde, soll im folgenden Jahr monatlich ein Wunschfilm gezeigt werden.

Darüber hinaus organisieren wir ein bis zweimal im Jahr Ausflüge mit Besuchen von Ausstellungen oder einer Stadtführung.

f) Besondere Herausforderungen

**Mehrfachbeeinträchtigungen:**

Die Leitung des Lasercutters ist durch eine starke Schwerhörigkeit sehr in der Kommunikation eingeschränkt. Hier galt es, die lernenden Mitarbeiter mitzunehmen und zu sensibilisieren, um eine Verständigung zu ermöglichen und Gefährdungen auszuschließen.

**Krankheitsphasen:**

Wiederkehrende Krankheitsphasen erschweren den kontinuierlichen Ablauf und führen zu Verzögerungen oder zu Umstrukturierungen. Beispielsweise wurde für einen Mitarbeiter mit schweren Depressionen trotz Platzmangel ein gesonderter Arbeitsplatz eingerichtet, da er sich durch die Unordnung und Nachlässigkeit anderer Mitarbeiter massiv gestört fühlte. Diese Wertschätzung seiner Person hat ihn eine sehr schwierige Krise durchstehen lassen.

**Zeiten der Leistungsfähigkeit**

Besonders in Zeiten der Medikamentenumstellung kommt es zu sehr schwankender Leistungsfähigkeit. Oft müssen die Arbeitszeiten angepasst und die Gruppen neu zusammengestellt werden.

**Wenige Kontaktmöglichkeiten:**

Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen haben oft wenig Sozialkontakte. Es braucht Zeit und Platz, ein vertrauensvolles Klima zu schaffen und Toleranz gegenüber anderen zuzulassen. Für die Zusammenstellung der Workshops und Lernkurse müssen wir diesbezüglich immer Rücksicht nehmen.

g) Inwiefern kann das Konzept ein Beispiel für andere Inklusionsfirmen sein?

Für unsere Einrichtung sehen wir die absolute Flexibilität der Personalentwicklung als notwendig. Wir passen unser Schulungsprogramm zeitlich und inhaltlich ständig an. Zwar gibt es einen groben Fahrplan, dieser wird mit jeder durchgeführten Aktion aber hinterfragt und optimiert.

Wir berücksichtigen auch stark das Potenzial der MitarbeiterInnen, von denen wir lernen können. Gut die Hälfte der „Qualifizierungen“ übernehmen die betroffenen MitarbeiterInnen, die Ihre Fachlichkeit aus dem eigenen Beruf und der Berufserfahrung zum Tragen bringen. Wir versuchen möglichst viel Wissen aus den eigenen Reihen gegenseitig weiterzugeben. Das stärkt uns alle.

Augsburg, 08.03.2023



# Leitfadeneentwicklung

28. August 2022 14-16 Uhr



universität  
**uulm**

bezirkskliniken  
schwaben



Fördernetzwerk  
Interdisziplinäre  
Sozialpolitikforschung

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

# Ziel für heute

- ▶ Einen ersten Entwurf für den Leitfaden für die Experteninterviews erstellen
- ▶ Wichtig: Ist noch ein offenes Ergebnis, dass immer wieder überarbeitet und angepasst (ggfs. auch noch während den Interviews)

# Arten von Interviews

- ▶ **Narratives Interview**

Offenes, unstrukturiertes Interview mit vor allem „Stegreif“- oder Spontanerzählung (nach Impuls von Befragendem) und mit dem monologischen Rederecht des Befragten

- ▶ **Halbstandardisiertes Interview**

Leitfaden, breites Spektrum mit mehr oder weniger ausführlichen und mehr oder weniger flexibel handhabbaren Vorgaben

- ▶ **Standardisiertes Interview**

Leitfaden, stark strukturiertes Interview, mit ggfs. vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, wenig Flexibilität



# Halbstrukturierte Interviews

Gewisse Flexibilität für Befragte & Befragenden:

- ▶ Es gibt keine Antwortvorgaben, Befragten können ihre Ansichten und Erfahrung frei äußern, freie Erzählung
- ▶ Die Fragen im Leitfaden werden nach Ermessen der Befragenden (Situation, für die Forschungsfrage interessant) durch Nachfragen ergänzt

Varianten:

- ▶ Struktur- oder Dilemma- Interviews, klinische Interviews, biographische Interviews oder **problemzentrierte Interviews**

# Problemzentriertes Interviews

- ▶ Erfassung von Erfahrungen, Wahrnehmungen und Reflexionen zu einem bestimmten „Problem“ (Thema, Fragestellung)
- ▶ Nicht rein explorativ, gewissen Vorannahmen da → dieses Vorwissen wird anhand von subjektiven Aussagen vertieft und ergänzt
- ▶ Besonderheit: Dialogisch, am Problem orientierte und über vorgängige Kenntnisnahme formulierte Fragen und Nachfragen, Fragesammlung in einem Leitfaden als Hintergrundkontrolle mit spontanen Fragen durch Interviewende

# Was sind Leitfäden?

Gerüst für das Interview: Bestehen nicht aus starren Sätzen, die chronologisch abgearbeitet werden, sondern dienen als Gedankenstütze

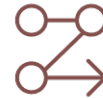


## Ein Mittel der qualitativen Forschung

Es ist eine strukturierte Interviewmethode, die sich an deinen zuvor erstellten Leitfaden hält. Die Aspekte des Forschungsthemas werden in Stichpunkten oder in Fragevorschlägen dargestellt.

## Vertiefung mittels Fragen

Die Befragten sollten möglichst detailliert antworten, es besteht aber die Möglichkeit die angesprochenen Themen durch weitere Fragen zu vertiefen.



## Interviewkategorien

Interviews werden in der Regel in drei Gruppen kategorisiert: strukturierte, halbstrukturierte und unstrukturierte Interviews

## Das halbstrukturierte Interview

Während dem halbstrukturierten Interview überlegt man sich vorher die Fragen zum Thema, aber geht während dem Interview flexibel mit diesen Fragen um

Leitfadeninterviews basieren bereits auf Vorannahmen, die aus der Theorie generiert wurden, lassen aber Raum für darüber hinausgehende Sichtweisen der Befragten

# Beispiel für Leitfaden

Inhaltlicher Fokus	Themen	Leitfrage	Vertiefende Fragen	Optionale Nachfragen
1.) Offener Einstieg	<b>Priorisierung / Allgemeine Schwierigkeiten bei der LL Umsetzung</b>	<p>Ich habe Ihnen ja bereits die Übersicht zu den Empfehlungen der Leitlinie gesendet.</p> <p>Welche Empfehlungen der Leitlinie sind für Sie die Wichtigsten?</p> <p>Wo sehen Sie die größten Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Empfehlungen?</p>	<p><u>Die größten Problemfelder bei den Empfehlungen:</u></p> <p>Was ist am schwierigsten umzusetzen?</p> <p><u>Gründe nachfragen:</u> Können Sie dazu noch etwas sagen?</p> <p>Fällt Ihnen dazu ein Beispiel ein?</p>	

# Einen Leitfaden erstellen

START

## Bilden von Kategorien

- Spiegeln die Vorannahmen wider
- Bilden ab, was im Interview erfragt werden soll
- Sind wie Schubladen für die Antworten, die man vermutet
- Kategorien, die aus vorhandenen Theorien und Studien entwickelt werden

- Fordern Befragten auf, zu einem Thema frei zu erzählen
- Geben Raum, Antworten jenseits der Vorannahmen zu entwickeln.
- Daneben gibt es Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses

## Bilden von Frageimpulse

## Beispiele

### Fragenimpulse:

- Wie ist es gekommen, dass ...
- Könnten Sie bitte beschreiben...
- Was denken Sie ...
- ...

### Steuerungsfragen:

- „Mich würde noch interessieren...“
- Können Sie das ausführlicher beschreiben?“

### Aufrechterhaltungsfragen:

- „Wie war das für Sie?“
- „Können Sie ein Beispiel nennen?“

# SPSS (nach Helfferich)

- ▶ Die vier Schritte **Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren (SPSS)** können bei der Erstellung deines Interviewleitfadens helfen
- ▶ Sammeln von möglichst vielen Fragen.
- ▶ Prüfen der Fragen mit dem Ziel einer Reduzierung und Strukturierung.
- ▶ Sortieren der verbleibenden Fragen nach inhaltlicher Logik.
- ▶ Subsumieren der einzelnen Fragen unter einfachen Erzählaufforderungen/Frageimpulsen.

# Sammeln von Fragen

**„Was möchte ich eigentlich wissen?“**

- ▶ **Möglichst viele Fragen (in Alltagssprache)**
- ▶ **Impulse aus der Literatur**
- ▶ **Einbezug anderer Disziplinen/Perspektiven**



## Ziel der Interviews (TAPE)

Ziel ist die Erfassung der **Erfahrungen, Einstellungen und Bedarfe der zentralen Akteure** (Arbeitgeber und Personen mit psychischen Störungen) hinsichtlich beruflicher Teilhabe von psychisch erkrankten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ein besonderer Fokus liegt auf den **Praxiserfahrungen von gelungener teilhabeorientierter Arbeitsplatzgestaltung sowie erfolgreichen Unterstützungsformen.**



TAPE



# Fragestellungen (Antrag TAPE)

Folgende Fragestellungen werden untersucht:

- 1.) Welche Erfahrungen haben Arbeitgeber mit der Beschäftigung von Menschen mit psychischen Erkrankungen? Was motiviert Arbeitgeber, psychisch beeinträchtigte Menschen zu beschäftigen, was hält sie davon ab? Wie kann die Beschäftigung von Menschen mit psychischen Erkrankungen aus der Sicht von Arbeitgebern gefördert und unterstützt werden? Welche Unterstützung brauchen Vorgesetzte und KollegInnen im Betrieb?
- 3.) Wie kann der Kontakt zwischen Arbeitgebern, ArbeitskollegInnen, Betroffenen und Jobcoaches gestaltet werden, um die berufliche Teilhabe auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen bzw. zu verbessern? Welche externen und internen Unterstützungsformen sind in spezifischen Beschäftigungsphasen (Einstieg, Einarbeitung, Aufrechterhaltung) aus Sicht der Akteure sinnvoll und notwendig? Wie und durch wen können diese nachhaltig erbracht werden?
- 4.) Welche Praxiserfahrungen von gelungener teilhabeorientierter Arbeitsplatzgestaltung liegen bei den Akteuren vor und in welcher Weise können diese für andere Unternehmen und Betroffene transparent und nutzbar gemacht werden?

# Prüfen

- ▶ **Reduzierung und Strukturierung** anhand folgender Kriterien:
  - ▶ Fragenformulierung (siehe nächste Folie)
  - ▶ Keine Faktenfragen (z.B. mithilfe stand. FB am Ende des Interviews)
  - ▶ Inhaltliche Eignung der Fragen: subjektive und retrospektive Deutung, „Erzählwürdigkeit“
  - ▶ Was weiß ich bereits? (Vorsicht: Bestätigung meines Vorwissens?)
  - ▶ Ist die Frage darauf gerichtet, übergeordnete Fragen zu beantworten?  
Kann aus der subjektiven Sicht der Einzelperson überhaupt eine solche Frage beantwortet werden?

# Wie werden die Fragen gestellt?

- ▶ Die Fragen müssen eindeutig gestellt sein, sodass sie nicht missverständlich ausgelegt werden.
- ▶ Fragen müssen einzeln gestellt und dürfen nicht gebündelt werden.
- ▶ Fragen müssen in Alltagssprache gestellt werden.
- ▶ Fragen müssen **offen** gestellt sein.
- ▶ Fragen dürfen nicht wertend oder suggestiv gestellt werden.
- ▶ Fragen müssen ohne Antwortvorgaben oder Andeutungen gestellt werden.

TAPE



# Sortieren

- ▶ z.B. nach zeitlicher Abfolge, nach thematischen Aspekten
- ▶ Einzelfragen können gesondert stehen bleiben, z.B. stand. Einstellungsfragen am Ende oder Zukunftsfrage/Abschlussfrage
- ▶ Nicht mehr als 4-5 Fragebündel!

TAPE



# Subsummieren

- ▶ Erstellung einer möglichst einfachen Einstiegsfrage für jedes Fragebündel / IMPULS (**sehr wenige Fragen!**)
- ▶ Prüffrage: Eignet sich die Frage (Impuls, Erzählaufforderung) dazu, Antworten (Erzählungen) zu generieren, in der möglichst viele der interessierenden Aspekte von alleine angesprochen werden?
- ▶ Notieren von (Unter)aspekten, die in diesem Fragebündel angesprochen werden (sollten)



TAPE



Erzähl-aufforderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind das Herzstück des Leitfadens und zielen auf die Beantwortung der Forschungsfrage ab</li> <li>• Sind inhaltsschwer, eröffnen einen thematischen Rahmen</li> <li>• Sind alltagsnah und alltagssprachlich gestellt</li> <li>• Sind <b>nie</b> die Forschungsfrage</li> <li>• Beinhalten eine oder mehrere Kategorien</li> <li>• Konkret genug um verstanden zu werden, Offen genug um eine längere Erzählung zu erzeugen</li> </ul>	<p>„Erzählen Sie doch mal...“</p> <p>„Können Sie sich an eine typische Situation erinnern, in der...“</p> <p>„Sie schreiben gerade Ihre Thesis. Ein ganzes Studium liegt hinter Ihnen. Erzählen Sie doch mal, wie sind Sie hierhin gekommen?“</p>
Steuerungs-fragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• steuern nicht nur das Tempo, sondern auch inhaltliche Entwicklungen</li> <li>• bitten um Detaillierungen bereits benannter Aspekte</li> <li>• immanente Steuerungsfragen greifen auf das Erzählte zurück</li> <li>• exmanente Steuerungsfragen bringen neue Aspekte in das Interview und dienen dem Nachhaken</li> <li>• Themen, die für den Forschenden wichtig sind, werden an den Erzählenden heran getragen</li> <li>• Sind im Leitfaden auszuweisen und Steuerung ist zu überprüfen</li> </ul>	<p>„Können Sie vielleicht ein Beispiel nennen?“</p> <p>„Können Sie das ausführlicher beschreiben?“</p> <p>„Sie haben beschrieben, dass xy. Spielt es auch eine Rolle, dass...“</p> <p>„Mich würde noch interessieren, ob...“</p>
Aufrecht-erhaltungs-fragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielen darauf, den Erzählfluss aufrecht zu erhalten</li> <li>• Steuern das Tempo im Interview</li> <li>• Sind „inhaltsleer“, da sie wenig inhaltliche Impulse liefern, bleiben in der erzählten Situation</li> <li>• Tipp: Wiederholen Sie die letzten Wörter  <i>„... dann ging ich fort.“</i>  <i>„Sie gingen also fort?“</i> </li> </ul>	<p>„Wie war das für Sie?“</p> <p>„Können Sie mir das etwas genauer beschreiben?“</p> <p>„Wie ging es dann weiter?“</p> <p>„Und dann?“</p>
Paraphrase/ Widerspiegeln/ Angebot von Deutungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aussagen werden in den Worten des Erzählenden oder in eigenen Worten zusammen gefasst</li> <li>• Gedanken werden aufgegriffen, fortgeführt, ergänzt oder kommentiert: „Das kann ich mir vorstellen.“</li> <li>• Tipp: Wichtige Fertigkeiten sind hier aktives Zuhören, Merkfähigkeit und hohe Aufmerksamkeit</li> </ul>	<p>„Wenn ich Sie richtig verstanden habe...“</p> <p>„Meinten Sie, dass..?“</p> <p>„Verstehe ich Sie richtig, wenn...“</p>
Konfrontation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Löst scheinbare Widersprüche im</li> </ul>	<p>„Sie haben vorhin gesagt, dass...“</p>

# Weitere Punkte

- ▶ Samira als Hiwi im Projekt
- ▶ Rekrutierung
- ▶ Festen Wochentermin für uns vier?