

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden Projekt 1

„Förderung der Lebensqualität in einer Hochhaussiedlung“ (Erste Befragung)

Gesprächseinführung: In unserer Untersuchung geht es darum, Formen der Kommunikation und Kooperation in Projekten aus dem Bereich der kommunalen Gesundheitsförderung, Sozial- und Umweltplanung zu erfassen. Was kennzeichnet die Auseinandersetzung um verschiedene Themenbereiche im Prozess der Zusammenarbeit? Wie gehen verschiedene Interessengruppen miteinander um, welche Ziele haben sie, welche Probleme tauchen auf in der Zusammenarbeit und wie werden sie bewältigt? Unser Ziel ist es, für laufende und zukünftige Projekte Hilfen zur konstruktiven Kooperation zu geben. Ich habe einige Fragen vorbereitet, möchte dieses Interview aber möglichst offen gestalten und Ihren Erzählungen folgen. D.h. ich werde Ihnen einige Erzählanstöße geben und nachfragen, wenn mich etwas näher interessiert.

Themenbereich Beziehung Hochhaussiedlung:

1. Auf welche Weise sind sie mit der Hochhaussiedlung X. verbunden? Was ist ihre Rolle und Aufgabe hier?
 - Nachfragen, wenn es nicht erwähnt wird: Es wird oft darüber gesprochen, dass die Hochhaussiedlung X. ein sozialer Brennpunkt ist. Wie ist Ihre Meinung dazu?
 - Alternativ: Wenn bisher keine Beziehung zur Hochhaussiedlung X. bestand, dann: Was wissen Sie über die Hochhaussiedlung X.?
 - Alternativ: Wenn die Hochhaussiedlung X. nicht näher bekannt ist, dann: Zu 2 übergehen.

Themenbereich Lebensqualität und Gesundheitsförderung:

2. Wenn Sie an das Wohlbefinden und die Lebensqualität der Bewohner in der Hochhaussiedlung X. denken: Was beeinträchtigt Ihrer Meinung nach das Wohlbefinden und die Lebensqualität der Bewohner und was fördert es?
 - Eventuell nachfragen: Welche Probleme gibt es hier?
3. Was wurde schon unternommen, um die Lebenssituation in der Hochhaussiedlung X. angenehmer und gesundheitsförderlicher zu gestalten? Welche Projekte gab es? Welche waren aus welchen Gründen Ihrer Meinung nach erfolgreich und welche nicht?
4. Was für Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensqualität und Gesundheitsförderung könnten Sie sich für die Hochhaussiedlung X. vorstellen? Und wer sollte Ihrer Meinung nach diese Maßnahmen ergreifen?
 - Auf die unter 2.) genannten Probleme eingehen und eventuell nachfragen: Welche Lösungsmöglichkeiten könnten Sie sich vorstellen?
5. Welche Schwierigkeiten/Konflikte bei der Umsetzung erwarten Sie? Von welcher Seite?

Themenbereich Kooperation:

6. Es kann eine große Chance sein, wenn verschiedene Interessengruppen zusammenarbeiten, um die Situation in der Hochhaussiedlung X. zu verbessern? Wer sollte Ihrer Meinung nach zusammenarbeiten? Wer würde sich engagieren? Wann erscheint Ihnen eine Kooperation nicht als sinnvoll?
7. Wenn Sie Ihrer Phantasie einmal freien Lauf lassen: Was wünschen Sie sich für die Zusammenarbeit?

8. Welche Probleme/Konflikte könnten eine konstruktive Zusammenarbeit erschweren?
9. Was könnte Ihrer Meinung nach dabei helfen, diese Probleme oder Konflikte zu bewältigen?
10. In welcher Weise könnten Sie sich selbst an einer Zusammenarbeit beteiligen? Wie sehen Sie Ihre Rolle dabei?

Gesprächsabschluss: Was möchten Sie noch ergänzen? Wie ging es Ihnen in diesem Gespräch?

Interviewleitfaden P1 (Zweite Befragung)

Gesprächseinführung: In unserem heutigen zweiten Interview soll es um den Verlauf des Projekts und die Zusammenarbeit im Projekt gehen. Dafür habe ich wie in unserem ersten Gespräch einige Fragen vorbereitet, möchte dieses Interview aber möglichst offen gestalten und Ihren Erzählungen folgen. Ich werde an einige Punkte aus dem ersten Interview anknüpfen. Ansonsten werde ich Ihnen wie in unserem ersten Gespräch einige Erzählansätze geben und nachfragen, wenn mich etwas näher interessiert.

Themenbereich Bilanzierung der Zusammenarbeit:

1. Wenn Sie jetzt so zurückblicken auf das letzte halbe Jahr: Wie ist Ihre Bilanz?
 - Was war kooperationsfördernd? Was war kooperationshemmend?

(Zu einzelnen Themen aus dem ersten Interview nachfragen)

Themenbereich Kommunikation, Kooperation und Konfliktbewältigung:

2. Wenn Sie daran zurückdenken, wie die beteiligten Interessengruppen für dieses Projekt miteinander gearbeitet haben: Wie haben Sie den Arbeitsstil und das Klima in der gemeinsamen Arbeit erlebt?
3. Was sehen Sie für sich als Erfolg? Was hat Ihnen besonders gut gefallen?
4. Welche Enttäuschungen haben Sie erlebt? Was ist nicht so gut gelaufen?
5. Welche Konflikte gab es? Welche Konfliktparteien oder Positionen? Wie wurden diese Konflikte gelöst?

Themenbereich zukünftige Entwicklung und Empfehlungen:

6. Was wünschen Sie sich von Ihren Kooperationspartnern?
7. Was meinen Sie, könnten Sie selbst weiterhin oder neu einbringen?
8. Was erwarten Sie für den weiteren Verlauf des Projekts?
9. Welche Empfehlungen würden Sie anderen Projekten dieser Art mit auf den Weg geben?

Gesprächsabschluss: Was möchten Sie noch ergänzen? Wie ging es Ihnen in diesem Gespräch?

Anhang 2: Interviewleitfaden Projekt 2

„Umsetzung seniorengerechter Wohnbedingungen im Sanierungsgebiet“

(Erste Befragung)

Gesprächseinführung: In unserer Untersuchung geht es darum, Formen der Kommunikation und Kooperation in Projekten aus dem Bereich der kommunalen Gesundheitsförderung, Sozial- und Umweltplanung zu erfassen. Was kennzeichnet die Auseinandersetzung um verschiedene Themenbereiche im Prozess der Zusammenarbeit? Wie gehen verschiedene Interessengruppen miteinander um, welche Ziele haben sie, welche Probleme tauchen auf in der Zusammenarbeit und wie werden sie bewältigt? Unser Ziel ist es, für laufende und zukünftige Projekte Hilfen zur konstruktiven Kooperation zu geben. Ich habe einige Fragen vorbereitet, möchte dieses Interview aber möglichst offen gestalten und Ihren Erzählungen folgen. D.h. ich werde Ihnen einige Erzählanstöße geben und nachfragen, wenn mich etwas näher interessiert.

Themenbereich Geschichte der Beteiligung am Projekt:

1. Sie sind in Projekt ... engagiert. Wenn Sie zurückblicken zu den Anfängen: Wie sind Sie dazu gekommen, sich zu beteiligen?
2. Wie ist es nach den Anfängen für Sie weitergegangen?
 - Welche Wünsche und Erwartungen hatten Sie?
 - Welche Ziele hatten Sie? Was ist bisher daraus geworden?
 - Was sehen Sie für sich als Erfolg? Was hat Ihnen besonders gut gefallen?
 - Welche Enttäuschungen haben Sie erlebt? Was ist nicht so gut gelaufen?
3. Welche konkreten Themen haben Sie als Diskussionspunkte und Initiativen im Rahmen der Projektarbeit in Erinnerung?
 - Welche Ziele waren jeweils mit diesen Themen verbunden?
 - Wer hat diese Themen initiiert und eingebracht?
 - Was ist aus diesen Themen und Zielen geworden?

Themenbereich Kommunikation, Kooperation und Konfliktbewältigung:

6. Wenn Sie daran zurückdenken, wie die beteiligten Interessengruppen für dieses Projekt miteinander gearbeitet haben: Wie haben Sie Arbeitsstil und Klima in der erlebt?
7. Welche Beispiele für eine gelungene Kooperation fallen Ihnen ein?
8. Welche Konflikte gab es? Welche Konfliktparteien? Wie wurden diese Konflikte gelöst?
9. Wie ist Ihr Verhältnis zu den im Projekt engagierten Teilgruppen? Wie lief da aus Ihrer Sicht die Zusammenarbeit?
 - Was hat Ihnen in der Koordination (Organisation, Moderation) der Zusammenarbeit gut gefallen, was haben Sie vermisst, was hätten Sie sich gewünscht?
 - Wer hätte Ihrer Meinung nach noch mitmachen sollen? Gab es Gruppen, Personen oder Institutionen, die mitmachen wollten, aber keinen Zugang bekamen?
 - Wann erscheint Ihnen eine Kooperation nicht als sinnvoll?

Themenbereich zukünftige Entwicklung und Empfehlungen:

10. Wenn Sie mal äußere Bedingungen außer acht lassen: Welche Aufgaben und Ziele sollte das Projekt in Zukunft wahrnehmen? Was sollte unbedingt weitergeführt werden?
11. Wenn diese Initiativen nicht weiterfinanziert werden können: Was wird Ihrer Meinung nach trotzdem davon bleiben? Welche Organisationsform wäre denkbar, in der die Arbeit auch ohne öffentliche Finanzierung weitergeführt werden könnte? Welche Visionen haben Sie angesichts leerer Kassen?
12. Welche Empfehlungen würden Sie anderen Projekten dieser Art mit auf den Weg geben?

Gesprächsabschluss: Was möchten Sie noch ergänzend? Wie ging es Ihnen in diesem Gespräch?

Interviewleitfaden P2

(Zweite Befragung)

Gesprächseinführung: In unserem heutigen zweiten Interview soll es um den Verlauf des Projekts und die Zusammenarbeit im Projekt gehen. Dafür habe ich wie in unserem ersten Gespräch einige Fragen vorbereitet, möchte dieses Interview aber möglichst offen gestalten und Ihren Erzählungen folgen. Ich werde an einige Punkte aus dem ersten Interview anknüpfen. Ansonsten werde ich Ihnen wie in unserem ersten Gespräch einige Erzählansätze geben und nachfragen, wenn mich etwas näher interessiert.

Themenbereich Bilanzierung der Zusammenarbeit:

1. Wenn Sie jetzt so zurückblicken auf das letzte halbe Jahr: Wie ist Ihre Bilanz?
- Was war kooperationsfördernd? Was war kooperationshemmend?

(Zu einzelnen Themen aus dem ersten Interview nachfragen)

Themenbereich Kommunikation, Kooperation und Konfliktbewältigung:

2. Wenn Sie daran zurückdenken, wie die beteiligten Interessengruppen für dieses Projekt miteinander gearbeitet haben: Wie haben Sie den Arbeitsstil und das Klima in der gemeinsamen Arbeit erlebt?
3. Was sehen Sie für sich als Erfolg? Was hat Ihnen besonders gut gefallen?
4. Welche Enttäuschungen haben Sie erlebt? Was ist nicht so gut gelaufen?
5. Welche Konflikte gab es? Welche Konfliktparteien oder Positionen? Wie wurden diese Konflikte gelöst?

Themenbereich zukünftige Entwicklung und Empfehlungen:

6. Was wünschen Sie sich von Ihren Kooperationspartnern?
7. Was meinen Sie, könnten Sie selbst weiterhin oder neu einbringen?
8. Was erwarten Sie für den weiteren Verlauf des Projekts?
9. Welche Empfehlungen würden Sie anderen Projekten dieser Art mit auf den Weg geben?

Gesprächsabschluss: Was möchten Sie noch ergänzen? Wie ging es Ihnen in diesem Gespräch?

Anhang 3: Interviewleitfaden Projekt 3

„Unterstützung selbständigen Lebens behinderter Menschen“

Vor der Bandaufnahme: Klären von Vertraulichkeit und Datenschutz / Interviewvertrag

Einführung: In meiner Untersuchung geht es um psychologische Faktoren von Erfolg und Misserfolg in interdisziplinären Projekten. Dabei interessieren mich zum Beispiel Stimmungen und Beziehungen der Beteiligten oder das Klima in der Gruppe. Besonders interessiert mich dabei, in welcher Weise die psychologischen Faktoren die Zusammenarbeit beeinflussen. Ich möchte in diesem Interview folgendermaßen vorgehen: Ich habe einige Fragen vorbereitet, möchte aber das Gespräch so offen gestalten, dass Sie auch die Punkte einbringen können, die Ihnen zu diesem Thema wichtig sind. Wenn ich etwas nicht verstanden habe oder noch genauer wissen möchte, werde ich nachfragen. Bei meinem Thema gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Oft sind die Bewertungen subjektiv. Das ist aber auch das, was mich für meine Studie sehr interessiert.

1. Retrospektive Einschätzung der Gruppe und der Zusammenarbeit:

Als erstes möchte ich Sie bitten, mir zu erzählen, wie es damals dazu kam, dass sie im Projekt angefangen haben und wie die ersten Eindrücke von der Gruppe waren.

- Welche Gedanken und Gefühle hatten Sie bei den ersten Treffen (auch gegenüber den anderen Disziplinen)? Welche Erwartungen und Befürchtungen?
- Wer war Ihnen sofort sympathisch, wer nicht? Woran machen Sie das fest (Verhalten, Ansichten, Entscheidungen u.a.)?
- Wie war Ihr erster Eindruck von der Gruppensituation?

Nach diesen ersten Erfahrungen mit der Gruppe und mit der Zusammenarbeit: Wie ist es dann für Sie und die Gruppe weitergegangen?

- Welche negativen Erlebnisse und Enttäuschungen gab es in der Zusammenarbeit? Wie kam es zu diesen Erlebnissen / Enttäuschungen?
- Welche Konflikte gab es? Welche Machtkämpfe und Intrigen? Wie sind Sie / ist die Gruppe damit umgegangen?
- Es gab einigen Wechsel unter den Mitarbeitern. Wie kam es dazu? An welche Abschiede erinnern Sie sich? Welchen Einfluss hatten diese Wechsel?
- Welche positiven Erlebnisse und Erfolge gab es in der Zusammenarbeit? Wie kam es zu diesen Erlebnissen / Erfolgen?
- Was hat Ihrer Meinung nach die Zusammenarbeit positiv beeinflusst / gefördert, was hat sie negativ beeinflusst / behindert?

2. Gegenwärtige Zusammenarbeit / momentane Stimmungen und Beziehungen:

Ich möchte jetzt gern über die gegenwärtige Zusammenarbeit und die Beziehungen in der Gruppe sprechen.

Gruppenkulptur: Als Einstieg dafür habe ich eine Platte und Legofiguren mitgebracht, mit denen Sie die Gruppe darstellen können. Diese Gruppenaufstellung soll das Nachdenken und Erzählen über die Forschergruppe anregen. Bitte suche Sie erst einmal eine Figur aus, die Sie selbst darstellen soll. Jetzt können Sie für die anderen Mitglieder weitere Figuren auswählen und sie so aufstellen, dass die Situation der Gruppe und die Beziehungen der Mitglieder, wie Sie sie sehen, zum Ausdruck kommen. Sie können sie z.B. nahe zusammenstellen, wenn sie eng zusammenarbeiten oder weit auseinander, wenn sie nicht viel miteinander zu tun haben; Oder Rücken an Rücken, wenn sie sich nicht mögen; liegend oder quasi schlafend, wenn sie nicht viel tun; oder auch sitzend. Hier sind auch ein

paar Steine, die Sie als Podeste verwenden können, um z.B. einzelne Figuren höher darzustellen als andere. Ich möchte Sie auch bitten, mir schon während der Aufstellung zu erläutern, welche Figur wen darstellt und was Sie dazu bewegt, die Gruppe in der Weise aufzustellen, wie Sie es tun. (Fertige Aufstellung digital fotografieren)

Wenn Sie jetzt an die momentane Situation der Forschergruppe denken: Wie ist die Zusammenarbeit heute?

- Mit welchen Gefühlen und Gedanken gehen Sie in gemeinsame Sitzungen? Was fühlen und denken Sie, wenn Sie an die Projektgruppe denken?
- Wie würden Sie das momentane Gruppenklima beschreiben? Welche verschiedenen Rollen gibt es? Wie ist der Umgang mit kritischen Stimmen?
- Wie würden Sie Ihre Position in der Gruppe beschreiben? Wie sehen die anderen Sie selbst? Wie fühlen Sie sich in der Gruppe?
- Wie sind Ihre Beziehungen / wie ist Ihr Verhältnis zu den anderen? Wie hat sich das entwickelt? Mit wem können Sie gut arbeiten? Wen mögen Sie? Wen mögen Sie weniger? Welchen Einfluss hat es Ihrer Meinung nach auf die Zusammenarbeit, ob Sie jemanden mehr oder weniger sympathisch finden? Wo sehen Sie Ähnlichkeiten, wo Unterschiede zu den anderen?
- Mit welchen Projektmitgliedern haben Sie auch außerhalb der Arbeit Kontakt? Wie beeinflusst das Ihrer Meinung nach die inhaltliche Zusammenarbeit?
- Wie schätzen Sie die Kompetenz der anderen Projektbeteiligten ein?
- Wie wirkt die Gruppe nach außen? Was würde ein Außenstehender über die Gruppe sagen?

3. Arbeits- und Führungsstil in der Gruppe / strukturelle Bedingungen:

Wie würden Sie den Arbeitsstil der Gruppe beschreiben?

- Wie steht es mit dem Informationsaustausch in der Gruppe?
- Wie verlaufen Diskussionen, Entscheidungsfindungen und Zielvereinbarungen?

Jede Projektgruppe hat in der Regel offizielle, aber auch inoffizielle Führungspersonen. Wer führt Ihrer Meinung nach Eure Gruppe? (einer/mehrere?)

- Wann/wie führt wer? Wie würden Sie den Stil oder die Art und Weise beschreiben, in der die Gruppe geführt wird?
- Welche Folgen oder Auswirkungen hat der von Ihnen beschriebene Führungsstil?
- Welche Hierarchien gibt es in der Gruppe? Wie beeinflussen sie die Zusammenarbeit?
- Wie beeinflussen Ihrer Meinung nach andere Bedingungen wie z.B. Finanzierung oder zeitliche Befristungen die Zusammenarbeit und die Beziehungen?

4. Einzelteam und Gesamtgruppe:

Das Gesamtprojekt setzt sich aus verschiedenen disziplinären Einzelteams zusammen. Wie läuft die Zusammenarbeit in Ihrem Teilprojekt?

- Wie sind die Beziehungen untereinander? Wie ist Ihr Verhältnis zur Teilprojektleitung?
- Wenn Sie das Teilprojektteam und die Gesamtgruppe vergleichen: Wo sind Unterschiede? Wo Gemeinsamkeiten?
- Welche „Metaphern“ fallen Ihnen ein für Einzelteam und Gesamtgruppe?

5. Zukunftsperspektive / Änderungsvorschläge

Das Projekt wird noch weitere ... Jahre gefördert. Wie wird es weitergehen? Wo wird die Projektgruppe in ... Jahren sein?

- Wie kann man die Zusammenarbeit / das Gruppenklima verbessern? Was würde Sie motivieren? Was fehlt?
- Was muss geschehen, damit das Projekt ein voller Erfolg / ein totaler Flop wird?
- Wenn Sie drei Wünsche frei hätten: Was würden Sie sich für die Projektgruppe wünschen? Wie würde die Zusammenarbeit idealer weise aussehen? Wie sollten die Beziehungen untereinander idealer weise sein?

Gesprächsabschluss: Was möchten Sie ergänzen? Wie ging es Ihnen während des Interviews?

Anhang 4: Interviewleitfaden Experteninterviews

Vor dem Interview: (Material: Interviewvertrag, Bandgerät, Kassetten, Vorlage Phasen, Vorlage Typen, Papier, Filzstifte) Interviewvertrag und zur Verfügung stehende Zeit für das Interview noch einmal abklären, Umgang mit Unterbrechungen durch Telefon o.a. regeln, Möglichkeit einer Pause vereinbaren.

1. Einführung in den Interviewstil / Erfahrungen und Beispiele

Wir arbeiten an einem Leitfaden zur Kooperation von verschiedenen Gruppen bzw. Institutionen in gemeinsamen Projekten aus dem Themenfeld Gesundheitsförderung und Umweltschutz. In diesem Interview möchte ich Sie anregen, ihre Erfahrungen mit der Kooperation von verschiedenen Gruppen in Projekten zu schildern. Mich interessieren dabei besonders auch Beispiele für Schwierigkeiten und Konflikte in der Kooperation.

- Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Bereich mit der Kooperation von verschiedenen Gruppen in Projekten gemacht?
- Welche konkreten Beispiele für die Kooperation von verschiedenen Gruppen / Institutionen in Projekten sind Ihnen besonders prägnant in Erinnerung geblieben?

2. Poster mit Phasen kooperativer Projekte / Stellungnahme:

Auf diesem Poster (*Phasenposter vorlegen*) habe ich den Phasenverlauf kooperativer Projekte, den wir im Leitfaden verwenden, kurz dargestellt. (*Bei Bekanntheit kurze, bei Unbekanntheit ausführlichere Erläuterung*). Inwieweit stimmt dieser Phasenverlauf mit Ihren Projektverläufen überein? Inwieweit nicht?

3. Phase für Phase positive und negative Beispiele erfragen / Nachfragen:

Ich mit Ihnen nun die einzelnen Phasen durchgehen mit Bezug auf Ihre Beispiele.

Welche **negativen** Beispiele fallen Ihnen zur (Vorbereitungsphase ...) ein?

- Was hat die Kooperation in dieser Phase erschwert bzw. verhindert?
- Wie sahen die Machtkämpfe, Intrigen und Konflikte in dieser Phase aus?
- Was wäre hilfreich gewesen?

Welche **positiven** Beispiele fallen Ihnen zur (Vorbereitungsphase ...) ein?

- Was hat die Kooperation in dieser Phase erleichtert bzw. unterstützt?
- Was hat die Kooperation produktiv / effektiv gemacht?
- Tipps und Tricks?

4. Rollen in Kooperationen:

- Welche verschiedenen Rollen für einzelne Teilnehmer finden Sie in kooperativen Projekten wichtig?
- Welche Konflikte können durch die verschiedenen Rollen entstehen? Wie sollten diese Rollen für einen positiven Projektverlauf ausgestaltet werden?
- Welchen Einfluss haben Macht und Hierarchie?

5. Organisationsmodelle / Vereinbarungen

Wir unterscheiden unterschiedliche Typen kooperativer Projekte (Poster Typen). Welche Typen bzw. Organisationsmodelle würden Sie unterscheiden? (Visualisieren)

- Welche Vor- und Nachteile haben diese Modelle (einzeln abfragen)
- Welche Gruppen sind Ihrer Erfahrung nach in kooperativen Projekten im Bereich Gesundheitsförderung und Umweltschutz beteiligt / sollten beteiligt sein? Was muss bei einer Zusammenarbeit dieser Gruppen besonders beachtet werden?
- Nachdem sich eine Kooperationsgruppe für ein Projekt gebildet hat und erste Planungen erfolgt sind, wird die Kooperation verbindlich, oft sogar in schriftlicher Form. Was sollte in einer solchen Vereinbarung unbedingt enthalten sein?

6. Einfluss der aktuellen politischen Situation

Welchen Einfluss hat Ihrer Meinung nach der aktuelle gesellschaftspolitische Kontext, insbesondere finanzielle Kürzungen und Arbeitslosigkeit, auf kooperative Projekte in Ihrem Bereich bzw. im Bereich Gesundheitsförderung und Umweltschutz? Welche Lösungswege sehen Sie?

7. Kooperationsleitfaden:

Wie Sie wissen, schreiben wir an einem Leitfaden mit Empfehlungen für den Kooperationsprozess im Bereich Gesundheitsförderung und Umweltschutz. Ich möchte Sie um eine Zusammenfassung bitten:

- Was sollte dieser Leitfaden Ihrer Meinung nach unbedingt enthalten?
- Welche Beispiele sollte er unbedingt mit einbeziehen?
- Und was sollten wir im Leitfaden unbedingt vermeiden?

Abschluss / Einschätzung des Interviews:

Ich danke Ihnen, dass Sie sich so viel Zeit für dieses Interview genommen haben und möchte Sie zum Abschluss noch fragen: Was hat gefehlt? Was möchten Sie noch ergänzen? Wie ging es Ihnen in diesem Interview?

Anhang 5: Muster Interviewvertrag / Datenschutzregelung

- Die Teilnahme am Interview ist *freiwillig*. Es dient folgendem Zweck:
.....
- Für die Durchführung und wissenschaftliche Auswertung des Interviews sind verantwortlich:
.....
- Die Verantwortlichen tragen dafür Sorge, dass alle erhobenen Daten streng vertraulich behandelt und ausschließlich zum vereinbarten Zweck verwendet werden.
- Die/der Befragte erklärt ihr/sein *Einverständnis* mit der Bandaufnahme (Ton/Video) und der wissenschaftlichen Auswertung des Interviews. Nach Ende der Bandaufnahme können auf ihren/seinen Wunsch einzelne Abschnitte des Gesprächs gelöscht werden.
- Zur Sicherung des *Datenschutzes* gelten folgende Vereinbarungen (nicht Gewünschtes streichen):

Variante A: Das Interview und damit zusammenhängende Informationen, Ton- und Bilddokumente unterliegen nicht dem Datenschutz, d.h. sie können in Veröffentlichungen und Ausstellungen ohne Anonymisierung verwendet werden (bes. bei Personen des öffentlichen Lebens).

Variante B: Das Material wird entsprechend folgender Datenschutzvereinbarungen behandelt:

Bandaufnahme:

1. Die Bandaufnahme wird vom Bearbeiter/in bzw. Projektleiter/in verschlossen aufbewahrt und nach Abschluss der Untersuchung, spätestens jedoch nach ... Jahren gelöscht.
2. Zugang zur Bandaufnahme haben Bearbeiter/in, Betreuer/in bzw. Projektmitglieder.
3. Darüber hinaus kann die Bandaufnahme zu Lehrzwecken in Seminaren benutzt werden. (Alle Personen müssen dabei zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet werden!)

Auswertung und Archivierung:

1. Zu Auswertungszwecken wird von der Bandaufnahme ein schriftliches Protokoll (Transkript) angefertigt. Namen und Ortsangaben der/des Befragten werden im Protokoll – soweit erforderlich – unkenntlich gemacht.
2. In Veröffentlichungen muss sichergestellt werden, dass eine Identifikation der/des Befragten nicht möglich ist.

- Die Verwertungsrechte (Copyright) des Interviews liegen bei Interviewer/in bzw. Projektleiter/in.
- Die/der Befragte kann ihre/seine Einverständniserklärung innerhalb von 14 Tagen ganz oder teilweise widerrufen.
- *Sondervereinbarung* falls erforderlich, s. Anlage

Berlin, den _____ InterviewerIn: _____ Befragte/r: _____

Bei *mündlicher Datenschutzvereinbarung*: Ich bestätige hiermit, dass ich die/den Befragte/n über den Zweck der Erhebung aufgeklärt, die Einzelheiten der obigen Datenschutzvereinbarung sinngemäß erläutert und ihr/sein Einverständnis erhalten habe.

Berlin, den _____ InterviewerIn: _____

Anhang 6: Transkriptionsregeln

Thema	Darstellung im Transkript/Beispiel	Erläuterungen
Absatz	Ende eines Themas. [LEERZEILE] Neues Thema.	Längere Interviewpassagen untergliedern. Ca. 2-3 Absätze/Seite!
Anonymisierung	Johanna ⇔ Bettina	Auf gleiche Silbenzahl achten
Ausgelassene Buchstaben	Was is'n das?	Auslassungen durch Apostroph ersetzen
Betonung	Unbedingt	Großschreibung der betonten Silbe
Dehnung	Viiiiel	
Groß- und Kleinschreibung	Da möchte ich meinen Kollegen mal fragen.	
Interpunktion	, . ; ! ?	Konventionelle Benutzung
Kommentar	(SEUFZT) (TRINKT) (RAUCHT) (RÄUSPERT SICH)	Situationsbeschreibung in Klammern und Großbuchstaben
Lautgerechte Schreibung	Det is' keen Problem.	Deutsche Orthografie
Pausen (mit Leerzeichen vom Wort trennen!)	* ** *3*	Für kurze Pause Für längere Pause mit Längenangabe (in Sek.)
Simultansprechen	#und ging nach Hause# #Wann sind Sie# denn	Kennzeichnen der Passagen in Doppelkreuzen
Unsicherheit	(AB # NICHT EINDEUTIG)	Kommentar mit Stellenangabe vor uneindeutiger Textstelle
Unverständliche Textpassagen	(10 SEK. UNV.) (UNV.; ETWA: ...)	Im Kommentar mit Zeitangabe Oder ungefähren Text
Verschleifung	Da ham=se geklopft	Zusammengezogene Worte mit diesem Zeichen verbinden: =
Wort- und Satzabbruch	Fotopapp// Fotoapparat	An ein abgebrochenes Wort, einen Satz diese Zeichen anhängen: //
Zitat	Der sagte zu mir: "Wie meinst Du das denn?"	Anführungszeichen benutzen

Anhang 7: Ausschnitt aus einer Interviewkodierung in ATLAS/ti

Kodierungsausschnitt aus Int. P3_01, Z. 542-693

Dissertation Birgit

File Documents Quotations Codes Memos Networks Views Extras Help

P22: Diss_Int_P3_01.bt 1:1 H: Also ich kenn' Frau Ratinge... (34) Abbeben des Interesses (2-2) Ambivalent bewertete Typen (0/Co-F) - 5

0542 auch darum, immer wieder zu gucken, wird's jetzt verlängert oder
 0543 zumindest einmal, ne, (01: Mhm) und, und auch solche
 0544 Schwierigkeiten dann zu sehen, das, das wirkt sich auch #so ganz
 0545 praktisch aus.#
 0546
 0547 01: #Mhm. Also bei so'n,# äh, bei so'n Verlängerungen da wird man
 0548 egoistisch, muss ich sagen. Also wenn, wenn ich, ähm, sagen wir
 0549 mal, zwei Monate, bevor das Projekt, ähm, endet, nicht weis, ob's
 0550 verlängert wird oder nicht, dann such' ich mir 'ne andere Arbeit, (B:
 0551 Mhm) weil da kann ich nicht drauf hoffen, selbst gutgläubig wie man
 0552 sein will oder so, ob das dann nun verlängert wird, ähm, das ist mir
 0553 dann zu knapp sozusagen und das// da, da wird man da wirklich
 0554 egoistisch und überlegt sich, nee, da, da mach' ich dann, äh, mein
 0555 eigenes Ding.
 0556
 0557 B: Jetzt bei der Zwischen äh -begutachtung, ähm, hattest du da auch
 0558 solche Gedanken? (01: #Nein, nein#) #Es war ja auch nicht klar#,
 0559 ob's auf jeden Fall//
 0560
 0561 01: Aber es war im ... (Monat) kam der Bescheid und im ... (Monat)
 0562 war das Projekt zu Ende, (B: Achso) und insofern war das// Und die
 0563 Gutachter haben ja, obwohl das ja noch nicht der letzte, der letzte
 0564 Schluss sozusagen ist, aber die Gutachter haben ja sozusagen am
 0565 zweiten Tag der Begutachtung schon gesagt, naja, wir werden es,
 0566 ähm, vorschlagen, dass das Projekt weiter genehmigt wird oder
 0567 weiter geführt wird und das war für mich schon, dass ich gesagt
 0568 hab', naja, dann werden sie das wohl auch// äh, da kann immer noch
 0569 was dazwischen kommen, ist klar, aber das sind dann so Sachen, wo
 0570 ich mich dann auch dran festhalte sozusagen, (B: Mhm) wo ich dann
 0571 gutgläubig bin.
 0572
 0573 B: Und, ähm, wenn du jetzt noch mal so zurückdenkst insgesamt an
 0574 die Zeit, vielleicht können wir sagen, bis zu der Begutachtung, weil
 0575 das ist so'n bisschen, denke ich, so'n Einschnitt auch gewesen, (01:
 0576 Mhm) wo dann 'ne neue Phase kommt, also (01: Mhm) kannst du das
 0577 so nachvollziehen, wenn wir das so jetzt so sagen oder vielleicht ist
 0578 es für dich auch anders?
 0579

Begründungen für Egoismus Verhältnis befristete-unbefristete Stellen
 Egoismus~

Stress durch Bangen um Verlängerung

0580 01: Also mit den neuen Phasen, ich weiß nicht. Bisher waren immer
 0581 so'ne, so'ne kleinen Meilensteine, obwohl wir die immer unbewusst
 0582 gemacht haben, (B: Ja) aber zum Beispiel die Kongresse haben 'ne
 0583 Menge gebracht, weil da musste man, äh, versuchen, 'n
 0584 gemeinschaftliches Bild zu machen, wie trägt man vor, WAS trägt
 0585 man vor, (B: Mhm) 'n Thema zu machen, da hat man sehr intensiv
 0586 zusammengearbeitet, da haben auch alle ... (Anzahl) Wochen Treffen
 0587 nicht ausgereicht, sondern da musste dann wirklich schon zweimal
 0588 die Woche sich getroffen werden und auch wirklich, ähm, versucht
 0589 werden, termingerecht was abzuliefern, wobei das auch immer nicht
 0590 richtig war, also, ähm, da haben einige Teilprojekte dann doch
 0591 SEHR der Zeit hinterher gegangen. Ähm, also das ist 'ne Sache,
 0592 ähm, was die Gruppe zusammen gebracht hat, muss ich sagen, diese,
 0593 diese Kongresse zum Beispiel, das war sozusagen immer so'n, so'n
 0594 kleiner// wo wir am Ende von so'm Kongress auch sagen können//
 0595 konnten: "Mensch, da haben wir jetzt was geleistet." Also das, was
 0596 wir nach außen getragen haben, das ist schon sehr gut gewesen. (B:
 0597 Mhm) Obwohl ich im Hinterkopf immer hatte, wir müssen irgendwie
 0598 ja mal 'n ... (sichtbares Ergebnis) auf'n Tisch stellen, wir können
 0599 nicht immer nur sagen, das und das wollen wir machen und so sieht's
 0600 Konzept aus, (B: Mhm) sondern da muss ja irgendwann auch mal
 0601 was auf'n Tisch stehen. (B: Mhm) Und nach ... (Anzahl) Jahren
 0602 Forschungsarbeit haben wir eigentlich nichts, was wir auf'n Tisch
 0603 stellen können, (B: Mhm) also nicht so richtig. (LÄCHELT)
 0604
 0605 B: Mhm. ** Wie kommt das denn?
 0606
 0607 01: ** Tja, ist die gute Frage. Also * wahrscheinlich liegt's auch so'n
 0608 bisschen an ... (Projektförderer). ... (Projektförderer) ist
 0609 Grundlagenforschung (B: Mhm) und, ähm, da gibt's auch zwischen
 0610 den Gutachtern schon so'ne, so'ne Diskrepanz, wollen=se jetzt 'n ...
 0611 (sichtbares Ergebnis) auf'n Tisch zu stehen haben oder wollen=se
 0612 die Methode, ähm, für die nächsten Jahre ist angedacht ... zu
 0613 nehmen, eben NICHT ... (sichtbares Endergebnis), damit man eben
 0614 auch mal 'n, äh, 'n ... oder sowas auf'n Tisch stellen kann, (B: Mhm)
 0615 was dann auch als ... (Ergebnis) gilt, weil's ja nicht unsere Aufgabe
 0616 ist, da jetzt direkt ... zu machen, dafür gibt's die Industrie. Ähm, das
 0617 ist so'n bisschen, also man, man weiß selber als wissenschaftlicher

Unbewußte Meilensteine~

Was die Gruppe zusammenbringt Anlässe intensiver Zusammenarbeit

Einzelne hängen der Zeit hinterher

Stolz auf gemeinsame Leistung Außen hui, innen pfui Gemeinschaftsgefühl
 Vorteile von Stress und Zeitdruck~

Reden statt Tun~

Enttäuschung
 Kein sichtbares Ergebnis

<p>0618 Mitarbeiter dann nicht genau, wie weit kann ich gehen. (B: Mhm) 0619 Also stelle ich jetzt wirklich den ... (technisches Gerät), der alles 0620 kann, auf'n Tisch oder stell' ich den ... (technisches Gerät) auf'n 0621 Tisch, und ich sage dazu, was er alles können müsste. 0622 0623 B: Mhm, mhm. Also Unklarheit sozusagen in den, #in den 0624 Vorgaben, in den Zielen, die formuliert wurden.# 0625 0626 01: #Genau. Also wie, wie weit geht man sozusagen.# Also im 0627 ersten Antrag war das eigentlich, äh, sehr klar definiert zumindest 0628 für unsern Teil, (B: Mhm) also wie// was auf'm Tisch zu stehen 0629 HAT. Aus der interdisziplinären Gruppendiskussion sozusagen ist ja 0630 dann 'rausgekommen, dass diese Sachen ja eigentlich dann doch 0631 nicht so direkt auf'm Tisch stehen müssten, sondern versucht wird, 0632 an einer ...Methode zu arbeiten (B: Mhm) und das ist halt dann die 0633 Grundlagenforschung 0634 0635 B: Mhm. * Und wenn du jetzt so überlegst, also du hast ja gesagt, 0636 du hast auch, ähm, die Erfolge wahrgenommen, wenn jetzt 0637 öffentliche Präsentationen waren (01: Mhm) oder eben gemeinsame 0638 Sachen auch nach außen dargestellt wurden, und das Projekt ist ja 0639 auch, äh, positiv begutachtet worden, mhm, was sind denn deiner 0640 Meinung nach Faktoren, die dazu beigetragen haben. 0641 0642 01: Ähm, da haben die Gutachter 'n Protokoll geschrieben zu 0643 diesem, ähm, zu dieser Präsentation und das haben sie ganz gut 0644 formuliert also (B: Mhm) Ähm, es kam zum Beispiel 'rüber, ähm, 0645 dass die Mitarbeiter sehr motiviert ihr Projekt dargestellt haben (B: 0646 Achso) und das, fand ich, das war schon so'n, so'n Punkt, wo man 0647 gesagt hat, Mensch, man ist doch irgendwo stolz da drauf, in diesem 0648 Projekt mitzuarbeiten und hat das auch so 'rübergebracht. Und das 0649 war 'n, 'n sehr wichtiger Punkt, ich glaub', der ist auch so ziemlich als 0650 erstes genannt und, ähm, ja dann auch die Arbeit, die da drin 0651 gesteckt hat, hat man auch gesehen, also dieses, ähm, versuchen, 'n 0652 einheitliches Bild zu machen. (B: Mhm) Also das// Ähm, wobei die 0653 Arbeit an einigen Personen dann doch wieder hängen geblieben ist, 0654 aber das hat man dann schon, äh, in, in der Gesamtpäsentation 0655 gesehen, dass das auch Arbeit gemacht haben muss.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Anlässe intensiver Zusammenarbeit ☒ Positive Beurteilung der Zusammenarbeit ☒ Positive Erlebnisse ☒ Stolz auf gemeinsame Leistung ☒ Vorteile von Stress und Zeitdruck~ ☒ Angst, vom Partner ausgenutzt zu werden ☒ Kleine übriggebliebene Gruppe, die es macht ☒ Missstimmung durch mangelnde Beteiligung einzelner ☒ Mitarbeiter. Jeder versucht eigenes Ding durchzuziehen~
<p>0656 0657 B: Mhm. * Und wenn du jetzt so an das Gruppenklima denkst, an, 0658 an die Gruppe, die Einzelnen miteinander, was hat denn da eher die 0659 Zusammenarbeit behindert und was hat die dann befördert? 0660 0661 01: * Also behindert, ähm, zum Beispiel das Arbeitsaufkommen von 0662 verschiedenen Teilprojekten. Also zum Beispiel Teilprojekt 20, ähm, 0663 war damals in der Zeit der ..., also grade auch im Hinblick auf die 0664 Begutachtung, ähm, SO involviert, dass die sozusagen kaum 0665 mithelfen konnten beim Aufbau. (B: Mhm) Also die waren eigentlich 0666 NIE dabei mal 'n Plakat aufzuhängen, die waren sich da immer (B: 0667 (SCHMUNZELT)) zu fein für oder so. Und, ähm, das hat dann 0668 schon, na, so'n bisschen Missstimmung sozusagen dazu beigetragen, 0669 (B: Mhm) weil man gesehen hat, Mensch, also, da, da gibt's einige 0670 Leute, die sieht man immer wieder, die arbeiten immer wieder dran 0671 und einige Leute, die, ah, machen halt ihr eigenes Ding (B: Mhm) 0672 irgendwo. 0673 0674 B: * Also der Eindruck, die, die Arbeitsbelastungen sind 0675 unterschiedlich oder das #Engagement ist unterschiedlich, was 0676 eingebracht wird.# 0677 0678 01: #Genau, also das ist das sozusagen, also, mhm.# 0679 0680 B: Mhm. Und, ähm, ich interpretier' jetzt einfach mal (LÄCHELT) 0681 da hinein, du hast ja so gesagt, die waren sehr belastet mit, mit ihren 0682 (01: Mhm) Teilprojektsachen, ähm, gibt's denn noch andere, ähm, 0683 Faktoren, die du dir vorstellen kannst oder die du wahrgenommen 0684 hast, wie es kommt, dass Leute sich unterschiedlich engagieren in so 0685 einem Projekt? 0686 0687 01: * Na, das liegt, glaube ich, auch 'n bisschen an den, an den 0688 Menschen selbst, (B: Mhm) also am, am Charakter sozusagen, wie 0689 man sich da einbringt. 0690 0691 B: Mhm. Und was sind denn das für Charaktere, die sich eher 0692 einbringen und die sich vielleicht eher nicht so einbringen? Was hast 0693 du denn da so für Vorstellungen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Beziehungen zwischen einzelnen Teilprojekten ☒ Perfektionisten geg. Lockeren~ ☒ Bilder der Untergruppen voneinander ☒ Es liegt an der Persönlichkeit des anderen~ ☒ Können oder nicht miteinander können ☒ Wie ich die anderen sehe

Anhang 8: Beispiel für ein Memo aus der Auswertung in ATLAS/ti

Es handelt sich bei diesem Beispiel um ein Memo, das die Auswertung eines Interviews (IntP3_08) zusammenfasst. Dabei werden die Codes und Kategorien auf der Ebene des einzelnen Interviews, aber auch Beziehungen und Zusammenhänge mit anderen Interviews festgehalten. In der hermeneutischen Einheit befinden sich die zu dem Interview gehörenden Codes mit den Textstellen (Quotations) als Belegen. Aus Gründen des Datenschutzes wurde dieses Memo gering gekürzt, die Kürzungen sind durch drei Punkte (...) markiert, außerdem wurden personenbezogene Angaben z.T. leicht verändert. Die ungekürzte, unveränderte Version findet sich in der Hermeneutischen Einheit.

Dissertation Birgit / File: [D:\Text_Birgit\Dissertation\Atlas\Dissertation Birgit] / MEMO: IntP3_08 Zusammenfassende Auswertung

Ähnlich wie alle anderen befragten Mitarbeiter in P3 hatte auch die Interviewte P29 keine Erfahrung mit interdisziplinärer Zusammenarbeit, als sie ihre Arbeit im Projekt begann. ... Dieser Punkt hat auch im Verlauf der Zusammenarbeit zu ihrer „Verunsicherung“ beigetragen, auch dazu, dass sie ihre Vorstellungen und Ideen nicht mit Vehemenz vertreten konnte bzw. diese schnell von anderen Disziplinen abgeschmettert werden konnten. Sie ist „verunsichert über ihre eigene Kompetenz“. Ein Teil ihrer skeptisch bis pessimistischen Haltung dem Projekt P3 gegenüber ist sicher darauf zurückzuführen (Codes: „Mitarbeiter für Aufgabe nicht ausgebildet“, „Mitarbeiter: Keine Erfahrung mit Interdisziplinarität“). Die „anfänglich große Euphorie“ (Kode) gründet sich bei der Interviewten auf den persönlichen Eindruck von den anderen Mitgliedern der Gruppe: Sie erlebt diese auf den großen Sitzungen als nett und freundlich, die Atmosphäre als angenehm (Kode: „Einschätzung großer Sitzungen“) und geht aufgrund dessen davon aus, dass viel interdisziplinär kooperiert werden würde. Sie greift bei ihren Vorstellungen von den anderen Disziplinen, speziell den Natur- und Ingenieurwissenschaften auf ... Erfahrungen zurück, und denkt, dass sie mit Ingenieuren zurecht kommt, sieht diese Fächer als konkreter und weniger theoretisch und geht davon aus, dass sie zumindest deren Fragestellungen nachvollziehen kann.

Dieser positive erste Eindruck „differenziert“ sich, wie sie sagt, sehr schnell, es kommt zu hohem Arbeitsdruck (Kode: „Druck“) und ersten Auseinandersetzungen mit E., mit der sie „persönlich nicht klarkommt“ (Codes: „Können oder nicht miteinander können“, „Zusammenhang Mögen und Zusammenarbeit“), „vom Typ her“ wie sie sagt (Kode: „Problem unterschiedliche Typen“). E. und sich selbst sieht die Interviewte als zwei „Extreme in der Gruppe“, mit sehr „unterschiedlichem Humor“ (Kode), E. stelle die „Krallen auf“, wenn sie einen Scherz mache. Zwar könne man sachliche Punkte klären, gerate aber schnell aneinander („Probleme miteinander“). Gleichzeitig geht es hier aber auch um teilprojektübergreifende Probleme, denn die Interviewte fühlt sich unter Druck gesetzt durch das Tp von E. etwas zu leisten, was sie von ihrer fachlichen Ausrichtung her nicht leisten kann (Kode: „Druck“).

Persönliche Phänomene dieser Art und die Feststellung, dass die „Leitung nicht weiß, wie Interdisziplinarität stattfinden soll“ und „kein konkretes Forschungsziel definiert“ hat (Codes: „Unklarheit über Ziele“, „Mitarbeiter brauchen klar umrissene Aufgaben“, „Mitarbeiter wünscht Leitung, die Ziel kennt“, „Mitarbeiter können Idee der Leitung nicht vermitteln“, „Barriere diffuse Formulierung der Aufgaben“, „Barriere fixe Ideen der Projektleitung“, „Späte Änderungen schlecht für Projekt“, „Viele Teilprojekte nicht unter einen Hut bringen können“), sondern das Projekt P3 durch ein „Ewiges Larvieren“ (Kode) und das Stoppen oder Umwerfen von Vorschlägen geprägt ist (Codes: „Leiter als Grenzensetzer“, „nicht ausspinnen können“), führen bei der Interviewten auf individueller Ebene bald zu einer „Desillusionierung“ (Kode, auch Codes „Abebben des Interesses“, „Ab-

flauen“, „Ausdünnen des Prozesses“). In diesem Interview war bereits im ersten Auswertungszyklus der „Kreislauf der gegenseitigen Frustration“ (auch Codes „Beispiel Buchbesprechung“, „Von mehreren geschilderte Situationen“, „Leiter wertet ab“, „Enttäuschung durch ungenügende Wertschätzung“, „Beziehung Leiter und Mitarbeiter“, „Mitarbeiter können nicht sagen, was das Tolle an P3 ist“), der die „Motivation vernichtet“ als wichtige Kategorie entdeckt worden, die bereits mit Hilfe des Kodierungsparadigmas in den Netzwerken „Weg der Desillusionierung“ und „Frustration: Ursachen und Folgen“ ausgearbeitet wurde und sich auch durch andere Interviews bestätigen ließ. Durch diese Frustration, die mangelnde Wertschätzung dessen, was die Mitarbeiter erarbeitet haben, sei auch die „Identitätsfindung der Gruppe gestört worden“, so das letztendlich keine eigene Gruppenidentität gebildet wurde, sondern die „Mitarbeiter sich nur gegen die Leitung zusammengehörig fühlen“ (Kode).

Die Interviewte hat nicht mehr den Eindruck, dass viel kooperiert wird: Jeder macht das, was in seinem Antrag steht, zieht sich auf sein Teilprojekt zurück, die Kooperation ist nur ein zusätzlicher, zeitraubender Punkt (Codes: „Eigenes Süppchen kochen“, „Jeder macht in seinem stillen Kämmerlein“, „Jedes Teilprojekt hält seins für das Richtige und Wahre“, „Interdisziplinarität braucht Zeit“). Wenn die Mitarbeiter kooperieren, müssen sie damit rechnen, dass das Ergebnis ihrer Arbeit von der Leitung nicht honoriert wird (Codes: „Initiativen verlaufen im Sande“, „Ignorieren der Arbeit anderer“, „Diskrepanz in der Einschätzung der Leistung“, „Kontinuität Behinderndes“). Aus ihrer Sicht geht die „Außendarstellung vor Inhalt“ (Codes: „Außen hui, innen pfui“, „Kosmetik“, Kategorie: Scheininterdisziplinarität, Pseudointerdisziplinarität).

In Bezug auf den Mangel an Kooperation ergibt sich in diesem Interview noch ein neuer Aspekt, nämlich die „Vorstellung, interdisziplinäre Teamarbeit senke das disziplinäre Niveau“ bzw. gemeinsames Arbeiten an einem Ziel senke die disziplinären Fähigkeiten. Dies sei den Mitarbeitern durch die Leitung so vermittelt worden, dass sie zusammenarbeiten, aber nicht im Team arbeiten sollen (möglicherweise ein Missverständnis, s.a. Kode: „Sprachliche Missverständnisse“, Netzwerk „Missverständnisse: Ursachen und Folgen, Vorteile). Ein zunächst einmal verwirrender Punkt. Sie sagt, nach Auffassung der Leitung sollten die Mitarbeiter nicht „gemeinsam an einem Ziel arbeiten“, möglicherweise soll eben jede Teildisziplin ihre ganz spezifische Sichtweise einbringen ... Fazit daraus ist aber nach Meinung der Interviewten, dass fast gar nicht mehr zusammengearbeitet wird und es immer wieder dazu kommt, dass man die Sicht der anderen Disziplin nicht verstehen kann (Kode: „Nicht verstehen können“). Um sich verstehen oder verständigen zu können, müsse man aber oft miteinander reden (Kode: „Erfolgsfaktor oft miteinander Reden“) und auch kommunikative Probleme und konfliktrichtige Themen besprechen, was nicht geschehe (Codes: „Konfliktrichtige Themen zurückstellen“, „Barriere kommunikative Probleme nicht diskutieren“). Hier wird der Bedarf an Verständigung sichtbar bzw. Folgen eines Mangels an Verständigung.

Angesichts dieser Schwierigkeiten ist das Projekt P3 für die Interviewte ein „totes Pferd“ (Kode Metapher), ihr eigenes Teilprojekt vergleicht sie mit einer „Spielplatzfreundschaft“ (Kode Metapher), auch hier findet sich also eine solche Metapher, die das Spielerische, Kindlich-Kindische, Chaotische anspricht wie die auch von anderen Interviewten gewählten Metaphern (vgl. Kode Metapher „Kindergarten“, „Jugendgruppe“). Gerade die Phasen enger Zusammenarbeit werden aber in mehreren Interviews positiv bewertet.

Auch in diesem Interview findet sich wieder das Phänomen, dass „Anlässe intensiver Zusammenarbeit“ (Kode), Phasen, bei denen man enger zusammenarbeiten muss wie Publikationsvorbereitungen, Präsentationen oder Kongresse oder auch die Zwischenbegutachtung, obwohl sie mit Stress und Zeitdruck verbunden sind (Kode: „Vorteile von Stress und

Zeitdruck“), als gemeinsames Erlebnis positiv bewertet werden (Kodes: „Erfolgsfaktor gemeinsame Erlebnisse“, „Erfolgsfaktor Erfolgserlebnisse“, „positive Erlebnisse“, Kategorie: „Bemühen um intensive gemeinsame Erfahrungen“ als förderliche Strategie). Hier spielt für die Interviewte auch eine sehr wichtige Rolle, dass es um Arbeiten geht, bei denen konkrete, sichtbare Ergebnisse (Kode), bei denen man sieht, wo die Arbeitszeit geblieben ist, herauskommen. Dann ist man „stolz auf die gemeinsame Leistung“ (Kode). Aber die Intensität und Selbstverständlichkeit dieser Zusammenarbeit bleibt auf diese Phasen oder gemeinsame Wochenenden, in denen das Gemeinschaftsgefühl sich verbessert, beschränkt, danach zieht jedes Teilprojekt sich wieder in seinen Bereich zurück (Kodes: „Gemeinschaftsgefühl“, „Gemeinsames Wochenende: Abbau Vorurteile“) und das Bedürfnis, sich auch nach Feierabend mal zu sehen ist nicht vorhanden bzw. es finden keine Treffen außerhalb der Arbeit statt (Kode: „Keine Treffen außerhalb der Arbeit“). Als Hindernis, mehr und/oder besser zusammenzuarbeiten sieht die Interviewte zum einen die räumliche Entfernung zwischen den Teilprojekten, durch die eine persönliche Begegnung nicht selbstverständlich ist (Kodes: „Barriere räumliche Entfernung“, „Bedeutung der persönlichen Begegnung“) und die bereits angesprochene Unklarheit über die Ziele bzw. dass man zu wenig miteinander spricht und Konflikte zurückstellt (Kodes: „Barriere kommunikative Probleme zurückstellen“).

Wie die Personen in den einzelnen Teilprojekten miteinander auskommen, aber auch, wie sie in der Gesamtgruppe angesehen sind, hängt für die Interviewte eng mit der Arbeit in der Gesamtgruppe zusammen (Kode: „Zusammenhang Einzelteam und Gesamtgruppe“). Sie sieht auch dadurch, dass ihr Teilprojektleiter von den Mitarbeitern nicht so geschätzt wird, ihren Stand in der Gruppe als schwierig an und es gelingt ihr nicht, Dinge dort durchzusetzen, die ihr eigener Teilprojektleiter eigentlich befürwortet (Kode: „Zusammenhang Beziehung Tp und Stand Mitarbeiter“) und für die er ihr unter den anderen Leitern den Rücken stärkt (Kode: „Leiter stärkt Mitarbeiter den Rücken“). Da er aber, wie andere Leiter auch, was von diesen selbst auch eingeräumt wird, die Konflikte unter den Mitarbeitern verharmlost und wenig Einblick in die Gruppenprozesse der Mitarbeiter hat, reicht dieses Rückenstärken nicht aus (Kode: „Leiter hat wenig Einblick in Gruppenprozesse der Mitarbeiter“, „Leiter verharmlost Konflikte in Mitarbeitergruppe“, „Kein Rückgriff auf Erarbeitetes“, „Sich Allein-Gelassen-Fühlen von der Gruppe“).

Auch in diesem Interview bestätigen sich die fast schon fatal zu nennenden Folgen der hohen Fluktuation bzw. der Kündigungen im Projekt P3 (Kode: „Barriere hohe Fluktuation“). Am Beispiel der Kündigung von P. wird auch in diesem Interview veranschaulicht, was die Kündigung bei den anderen Mitarbeitern bewirkt. Auch für die Interviewte ist die Kündigung inhaltlich, also von der Kompetenz der P. her, nicht gerechtfertigt. Zwar sieht sie P. nicht als „einfachen Menschen“, ein Mitarbeiter sei aber auch nicht „verpflichtet ein einfacher Mensch zu sein“. Aus ihrer Sicht waren die Mitarbeiter empört (Kode: „Kündigungen empören die anderen Mitarbeiter“), sie findet es „unverschämt“, dass P. möglicherweise aus persönlichen Gründen gekündigt wurde, etwa aufgrund von „Konkurrenz zwischen Teilprojektleitung und Mitarbeiter“ (Kode: „Kündigungen erfolgen durch teilprojektinterne Gründe“) und sie und die anderen Mitarbeiter fanden es „schäbig“, dass sich bis auf eine Ausnahme ... kein Teilprojektleiter für P. eingesetzt hat (Kode: „Kündigungen: Andere Teilprojektleiter mischen sich nicht ein“). Auch dieses Interview bestätigt meine Interpretation, dass es einerseits wütend (empört) macht zu sehen, dass ein anderer aus teilprojektinternen Gründen gekündigt wird, aber auch Angst macht (Kode: „Kündigungen machen den anderen Angst“). Auch die Kündigungen, die nicht von Seiten der Leitung, sondern von Seiten der Mitarbeiter selbst erfolgen, werden sehr genau von den anderen Mitarbeitern betrachtet und solchen Kündigungsgründen, die aufgrund von

anderen Ambitionen oder besseren Angeboten erfolgen, werden solche Kündigungen gegenübergestellt, die aufgrund der Schwierigkeiten mit der Teilprojektleitung erfolgen. Gerade wenn „Personen mit starker Stellung in der Gruppe“ (Kode) aufgrund von teilprojekinternen Problemen, speziell Problemen mit dem Teilprojektleiter gehen, werden diese „Kündigungen von den Mitarbeitern bedauert“ (Kode). Nach Meinung der Interviewten ist es so, dass die „hohe Fluktuation den Eindruck von Beliebigkeit des Projektes verstärkt“ (vgl. auch Netzwerk „Ursachen und Folgen hoher Fluktuation“, Kategorie „Hohe personelle Fluktuation“). Die Interpretation liegt nahe, dass für die Mitarbeiter der Eindruck entsteht, dass es auf die Arbeit im Gesamtprojekt nicht so sehr ankommt wie auf die im Teilprojekt. Also ein Mitarbeiter, der im Gesamtprojekt nicht so gut ist, aber im Teilprojekt gut zurecht kommt, wird nicht so schnell gekündigt wie einer, der im Gesamtprojekt gut ist, aber im Teilprojekt nicht so gut klar kommt. Ein Punkt, der bereits in anderen Interviews angesprochen wurde. Dabei wird von der Interviewten auch mit Sorge betrachtet, wie ein Teilprojektleiter (P3_04), ... seinen Mitarbeiter vor „versammelter Mannschaft zusammenpfeift“, einen Mitarbeiter (P3_06), der nach Eindruck der Interviewten ohnehin schon deutlich mehr arbeitet, als es seiner ... Stelle entspricht (Kode: „Nachteile halber, Vorteile ganzer Stellen“). Erneut findet sich auch in diesem Interview eine Beschreibung darüber, wie dieser „Mitarbeiter die Probleme mit seiner Leitung in die Mitarbeitergruppe hineinträgt“, ein Mitarbeiter, der mit hoher Motivation, positiven Erwartungen und großem Engagement die Arbeit im Projekt begonnen hatte. Dass es bei ihm schon bald zu Schwierigkeiten mit dem Teilprojektleiter und der Arbeit in P3 gekommen ist, bestätigt auch das Int. P3_10. Die Beziehung zwischen den Mitarbeitern und den Teilprojektleitern in den einzelnen Teilprojekten kristallisiert sich auch nach diesem Interview als eine sehr wichtige Kategorie heraus (Kategorie: „Interne Probleme der Teilprojektgruppen“, „Autoritärer Führungsstil“).

Die Interviewte unterscheidet - ähnlich wie andere Interviewte - sehr klar zwischen verschiedenen Leitungspersonen und ihrem Umgang mit den Mitarbeitern. Einmal abgesehen davon, dass anscheinend alle Teilprojektleiter wenig Einblick in die Gruppenprozesse und Konflikte unter den Mitarbeitern haben, gibt es eine Reihe von Unterschieden: So bemerkt sie in Bezug auf ... Teilprojektleiter, dass er sich „zumindest kümmern, wenn es schlecht läuft“, und sich „einsetzt und da ist, wenns brennt“, aber eigentlich „nicht Chef sein will“ (Kode). Und es gibt „Leiter, die als Autoritätspersonen“ (Kode) im negativen Sinne auftreten, ihre Mitarbeiter, selbst „sprunghaft“ sind. Und es gibt - auch hier wird wieder O. genannt - solche, die mit „ihren Mitarbeitern kollegial und pfleglich umgehen“, „die Mitarbeiter ernst nehmen“, teilweise eher die „rechte Hand der Mitarbeiter“ sind und die von ihren Mitarbeitern bewundert werden (Kodes) bzw. wie die Interviewte es ausdrückt, für die das Wort ihres Teilprojektleiters wie „das Wort Gottes ist“. In der Gesamtgruppe hat O. allerdings nach Meinung der Interviewten keine so große Bedeutung. Und schließlich gibt es auch Leiter, die gar nicht in Erscheinung treten (Kode: „Partner, die nicht in Erscheinung treten“). Eine solche Abwesenheit ist aber nach der Beschreibung der Interviewten zumindest auf Mitarbeiterebene keine günstige Strategie, weil es bedeutet, dass man weniger Einfluss ausüben kann (Kode: „Wenig Einfluss durch mangelnde Anwesenheit“). Einen neu hinzugekommenen Teilprojektleiter sieht die Interviewte als mögliche wichtige Leitungsfigur und schreibt ihm „Führungspersönlichkeit“ zu, wobei sich auch hier wieder zeigt, dass sich dieser Eindruck aus Kompetenz- und Charaktermerkmalen bildet („munter“, „sehr intelligent“, „vom Menschlichen her sehr offen“, „man kann gut mit ihm reden“, „sehr interessiert an anderen Disziplinen und Sichtweisen“, „man kann gut mit ihm zusammenarbeiten“). Deutlich wird auch hier wieder, dass es sich auch aufgrund der Größe der Gruppe (Kode: „Bedeutung der Größe der Gruppe“) um eine verzweigte „Beziehungsgeflecht“ handelt, wie die Interviewte sagt, mit allen seinen „Sym-

pathien, Animositäten und Entfernungen“. Neben ihren eigenen Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit z.B. mit G., welche die von ... bereits abgesehenen Entwürfe in der Mitarbeiterrunde ablehnt ... wird in diesem Interview auch deutlicher als in anderen Interviews ein „Beispiel für Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit“ (Kode) zwischen den Leitern beschrieben, konkret zwischen V. und R., die nach Darstellung der Interviewten „gar nicht mehr miteinander reden“.

In ihren Beschreibungen der verschiedenen Projektbeteiligten bei der Bildung der Legoprojektskulptur unterscheidet die Interviewte, anders als andere, von Anfang an zwischen der „Kompetenz und dem Charakter“ (Kode) einer Person, aber auch zwischen der „Fach- und der Gruppenkompetenz“. So sieht sie manche Beteiligte als kompetent in der eigenen Fachdisziplin oder im eigenen Teilprojekt, aber wenig hilfreich für die Gruppe an. Auch hier finden sich „Stille und Laute“ und „zurückhaltende Ingenieure“ wieder mit den entsprechenden Stereotypen (Kodes: „Sozialwissenschaftler beschreibt Ingenieur“, „Historiker beschreibt Ingenieur“). Wobei sie insbesondere bei H., einem Ingenieur, feststellt, dass bei ihm die „disziplinäre Sichtweise die Zusammenarbeit erschwert“, weil er sich auf sein technisches Knowhow zurückzieht. Als problematisch sieht sie F., ... den sie ... als dominant empfindet („will immer alle unter seine Knute bringen“, Kode: „Dominanz“) und bei dem sie „Machtspiele“ wahrnimmt, der nicht sehr häufig anwesend ist, aber wenn, dann aus ihrer Sicht mit einer „Strategie der Durchsetzung“ (Kodes) in die Sitzungen geht und aufgrund der „Gutmütigkeit“ der anderen seine Ziele durchsetzen kann. Sehr kritisch wird auch K. (Int. P3_09) von der Interviewten betrachtet, der auch bereits in verschiedenen anderen Interviews als schwierig beurteilt wurde, und bei dem sie den Eindruck hat, dass er nicht interessiert sei an P3, nicht interdisziplinär zusammenarbeiten, sondern „sein Zeug machen will“ (Kode: „Egoismus“) und den Eindruck vermittelt „was raubt ihr mir hier meine Zeit“ (Kode: „Interdisziplinarität raubt Zeit für fachliche Arbeit“, Kode: „Wie ich die anderen sehe“). Die Interviewte bewertet dies als hinderlich für die Zusammenarbeit. K. gegenüber scheint es also auch bei der Interviewten eine persönliche Ablehnung zu geben („vermittelt einem immer das Gefühl, dass er nirgendwo toll ist“, „macht auf Mäuschen“, „ist nicht hilfreich für die Gruppe“, Kategorie: „Antipathie/Nicht stimmende Chemie“, „Ausgeprägte Konkurrenz und Konflikte“). Mit T., M. und H. dagegen versteht sie sich gut und mit ihnen sitzt sie in den Sitzungen auch immer zusammen (Kode: „Persönliche Ebene immer ganz wichtig“). M. (Int. P3_1) wird von der Interviewten sehr positiv beschrieben („immer pünktlich und gut vorbereitet, nett, freundlich auch im Streit, still, aber wichtig für die Gruppe“, Kode: „Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit“), sie erscheint ihr kompetent und positiv für die Gruppe (Kode: „Kompetenz und Charakter“) und deutlich wird die Sorge, auch diese Mitarbeiterin könnte die Gruppe noch verlassen. Für die Interviewte funktioniert die Zusammenarbeit über Beziehungen (Kode: „Zusammenarbeit funktioniert über Beziehungen“).

Kategorien/Kategorienanwärter aus IntP3_08:

- Fehlende IZ-Erfahrung
- Bedeutung der Größe der Gruppe, hohe Anzahl und räumliche Entfernung der TP als hinderliche Bedingung
- Prozessaspekte: Euphorisierung ganze Gruppe und individuell, Desillusionierung, Kreislauf gegenseitiger Frustration
- Zusammenhang Mögen und Zusammenarbeit, Können und nicht miteinander können, unterschiedliche Typen, Probleme miteinander, Antipathie/Nicht stimmende Chemie
- Bemühen um intensive gemeinsame Erfahrungen
- Verhältnis/Probleme Führung und Mitarbeiter
- Gruppenzusammenhalt der Mitarbeiter nur gegen die Leitung, nicht für etwas; Distanz zwischen hierarchischen Ebenen
- Konflikte tabuisieren
- Zusammenhang Einzelprojekt und Stand in Gesamtprojektgruppe
- Interne Probleme der Teilprojektgruppen
- Ursachen und Folgen hoher Fluktuation, hohe personelle Fluktuation, Fluktuation = Mehrarbeit und Verunsicherung bleibender PM
- Unterschiedliche Führungsstile bzw. Führungspersönlichkeiten
- Autoritärer Führungsstil
- Unterschiedliche bzw. fehlende Aufmerksamkeit der Leiter für die Gruppenprozesse in der Mitarbeitergruppe
- Kompetenz und Charakter
- Sich aus der IZ zurückziehen als Strategie
- Scheininterdisziplinarität/Pseudointerdisziplinarität/Fassade

Bei der Auswertung des Interviews vergebene Codes:

(MüL = Mitarbeiter über Leitung, LüL = Leitung über Mitarbeiter)

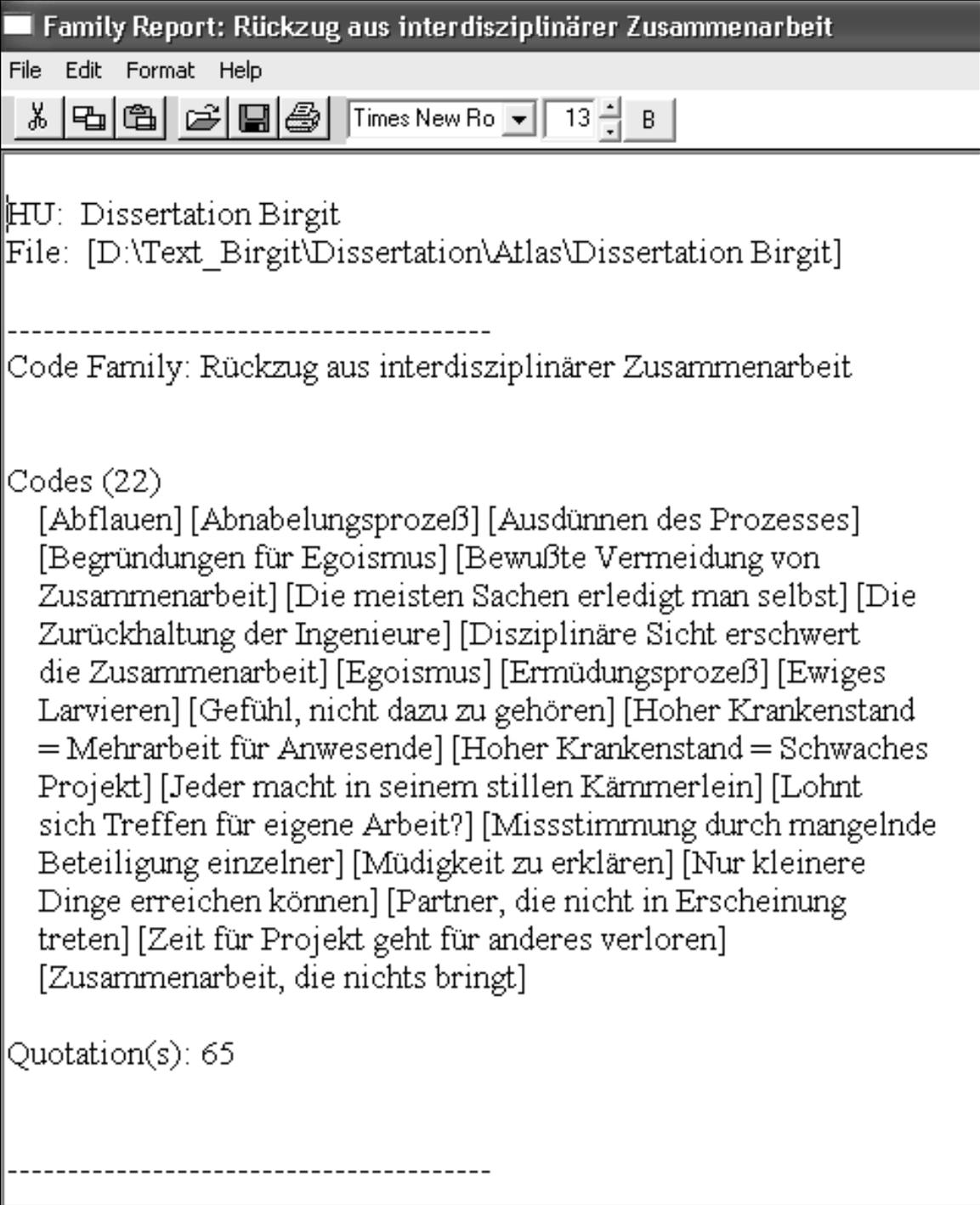
- Abebben des Interesses	- Leiter als rechte Hand (MüL)
- Abflauen	- Leiter geht mit Mitarbeitern kollegial und pfleglich um (MüL)
- Anfänglich große Euphorie	- Leiter hat Interesse für Gesamtprojekt (MüL)
- Anlässe intensiver Zusammenarbeit	- Leiter hat wenig Einblick in Gruppenprozesse der Mitarbeiter (MüL)
- Ausdünnen des Prozesses	- Leiter ist Chef, aber will nicht Chef sein (MüL)
- Außen hui, innen pfui	- Leiter kümmert sich, wenn es schlecht läuft (MüL)
- Außendarstellung vor Inhalt	- Leiter nimmt auf Mitarbeiter Rücksicht (MüL)
- Barriere Diffuse Formulierung der Aufgaben	- Leiter nimmt Mitarbeiter ernst (MüL)
- Barriere fixe Ideen der Projektleitung	- Leiter pfeift Mitarbeiter vor versammelter Gruppe an
- Barriere Hohe Fluktuation (Nachteile)	- Leiter stärkt Mitarbeiter den Rücken (MüL)
- Barriere kommunikative Probleme nicht diskutieren	- Leiter verharmlost Konflikte in Mitarbeitergruppe (LüL)
- Barriere räumliche Entfernung	- Leiter wertet ab (MüL)
- Bedeutung der Größe der Gruppe	- Leiter, der sich einsetzt und da ist, wenns brennt
- Bedeutung der persönlichen Begegnung	- Leitung hat kein genaues Forschungsziel definiert (MüL)
- Beispiel Buchbesprechung	- Leitung weiß nicht, wie Interdisziplinarität stattfinden soll (MüL)
- Beispiel für Schwierigkeit in der Zusammenarbeit	- Machtkämpfe
- Beispiel Konflikt	- Metapher P3Gp: Totes Pferd
- Beispiel Kündigung	- Metapher P3Tp14: Spielplatzfreundschaft
- Beziehung im Teilprojekt	
- Beziehung Leiter und Mitarbeiter	
- Beziehung unter den Leitern	
- Bilder der Untergruppen voneinander	
- Desillusionierung	

<ul style="list-style-type: none"> - Die Stillen und die Lauten - Die Zurückhaltung der Ingenieure - Diskrepanz in der Einschätzung der Leistung - Disziplinäre Sicht erschwert Zusammenarbeit - Dominanz - Druck - Egoismus - Eigenes Süppchen kochen - Einschätzung großer Sitzungen - Enttäuschung - Enttäuschung durch ungenügende Wertschätzung - Erfolgsfaktor Erfolgserlebnisse - Erfolgsfaktor Ergebnisse, bei denen man sieht, wo die Arbeitszeit bleibt - Erfolgsfaktor gemeinsame Erlebnisse - Erfolgsfaktor konkrete, anguckbare Ergebnisse - Erfolgsfaktor Oft miteinander Reden - Erste Eindrücke von der Gruppe - Erste Erwartungen und Versprechungen - Es liegt an der Persönlichkeit des anderen - Ewiges Larvieren - Extreme in der Gruppe - Fachkompetenz und Gruppenkompetenz - Führungspersönlichkeit - Gemeinsames Wochenende: Abbau Vorurteile/hierarchiefreier - Gemeinschaftsgefühl - Historiker über Ingenieur - Hohe Fluktuation verstärkt Eindruck von Beliebigkeit des Projektes - Identitätsfindung der Gruppe wird gestört - Ignorieren der Arbeit anderer - Initiativen verlaufen im Sande - Interdisziplinarität braucht Zeit - Interdisziplinarität raubt Zeit für fachliche Arbeit - Jeder macht in seinem stillen Kämmerlein - Jedes Teilprojekt hält seins für das Richtige und Wahre - Kein Rückgriff auf Erarbeitetes - Keine Treffen außerhalb der Arbeit - Kompetenz und Charakter - Konfliktträchtige Themen zurückstellen - Konkurrenz zwischen Teilprojektleitung und Mitarbeiter - Kontinuität Behinderndes - Kosmetik - Können oder nicht miteinander können - Kreislauf der gegenseitigen Frustration - Kündigungen empören die anderen Mitarbeiter - Kündigungen erfolgen durch teilprojektinterne Gründe - Kündigungen machen den anderen Angst - Kündigungen werden von Mitarbeitern bedauert - Kündigungen: Andere Teilprojektleiter mischen sich nicht ein - Leiter als Autoritätspersonen - Leiter als Grenzensetzer (P1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter bewundern Leitung - Mitarbeiter brauchen klar umrissene Aufgabe - Mitarbeiter fühlen sich nur gegen Leitung zusammengehörig - Mitarbeiter für Aufgabe nicht ausgebildet - Mitarbeiter können Idee der Leitung nicht vermitteln - Mitarbeiter können nicht sagen, was das Tolle an P3 ist - Mitarbeiter trägt Probleme mit Leiter in M-Gruppe - Mitarbeiter verunsichert über nötige Kompetenz - Mitarbeiter wünscht Leitung, die Ziel kennt - Mitarbeiter: keine Erfahrung mit Interdisziplinarität - Motivation vernichten - Nachteile halber, Vorteile ganzer Stellen - Nicht ausspinnen können wegen Abbruch - Nicht verstehen können - Partner, die nicht in Erscheinung treten - Person mit starker Stellung in der Gruppe - Persönliche Ebene immer ganz wichtig - Positive Beschreibung anderer - Positive Erlebnisse - Problem unterschiedliche Typen - Probleme miteinander - Rückmeldung über die Skulptur - Schöne Zitate für die Diss - Schwieriger Partner/Beteiligter - Sich Allein-gelassen-Fühlen von der Gruppe - Sozialwissenschaftler beschreibt Ingenieur - Späte Änderungen schlecht für Projekt - Sprachliche Missverständnisse - Sprunghafter Mensch - Stolz auf gemeinsame Leistung - Strategie der Durchsetzung - Stress durch Bangen um Verlängerung - Tabu, Konflikte in der Gruppe zu klären - Unklarheit über Ziele - Unterschiedlicher Humor - Viele Teilprojekte nicht unter einen Hut bringen können - Von mehreren geschilderte Situationen - Vorstellung interdisziplinäre Teamarbeit senke disziplinäres Niveau - Vorteile von Stress und Zeitdruck - Was hätte passieren müssen - Wenig Einfluss durch mangelnde Anwesenheit - Wie ich die anderen sehe - Zusammenarbeit funktioniert über Beziehungen - Zusammenhang Beziehung Tp und Stand Mitarbeiter - Zusammenhang Einzelteam und Gesamtgruppe - Zusammenhang Mögen und Zusammenarbeit - Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit
---	---

Anhang 9: Beispiel einer Kodefamilie aus der Auswertung in ATLAS/ti

Kodefamilien können z.B. gebildet werden, um Anwärtern für Kategorien die entsprechenden Codes zuzuweisen bzw. mehrere, das gleiche Phänomen anzeigende Codes zu einer Kategorie zusammenzufassen. Hier als Beispiel die Kategorie bzw. Kodefamilie „Rückzug aus interdisziplinärer Zusammenarbeit“ mit den dazugehörigen Codes.

(Quotations = Textstellen/Textbelege)



The screenshot shows the ATLAS/ti software interface. The title bar reads "Family Report: Rückzug aus interdisziplinärer Zusammenarbeit". The menu bar includes "File", "Edit", "Format", and "Help". The toolbar contains icons for cut, copy, paste, undo, redo, and print, along with a font face dropdown set to "Times New Ro", a font size dropdown set to "13", and a bold button "B".

The main text area contains the following information:

HU: Dissertation Birgit
File: [D:\Text_Birgit\Dissertation\Atlas\Dissertation Birgit]

Code Family: Rückzug aus interdisziplinärer Zusammenarbeit

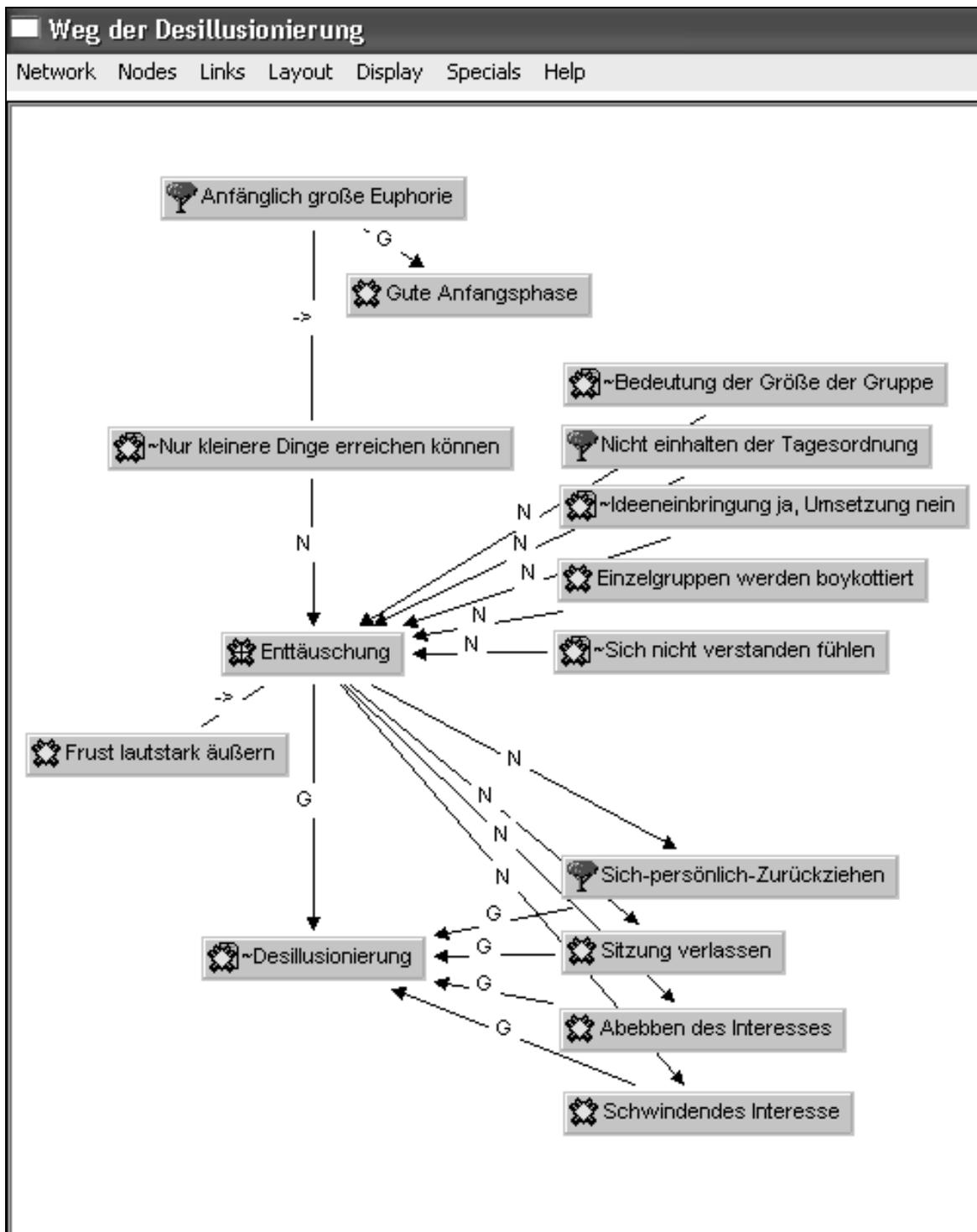
Codes (22)

- [Abflauen] [Abnabelungsprozeß] [Ausdünnen des Prozesses]
- [Begründungen für Egoismus] [Bewußte Vermeidung von Zusammenarbeit] [Die meisten Sachen erledigt man selbst] [Die Zurückhaltung der Ingenieure] [Disziplinäre Sicht erschwert die Zusammenarbeit] [Egoismus] [Ermüdungsprozeß] [Ewiges Larvieren] [Gefühl, nicht dazu zu gehören] [Hoher Krankenstand = Mehrarbeit für Anwesende] [Hoher Krankenstand = Schwaches Projekt] [Jeder macht in seinem stillen Kämmerlein] [Lohnt sich Treffen für eigene Arbeit?] [Missstimmung durch mangelnde Beteiligung einzelner] [Müdigkeit zu erklären] [Nur kleinere Dinge erreichen können] [Partner, die nicht in Erscheinung treten] [Zeit für Projekt geht für anderes verloren]
- [Zusammenarbeit, die nichts bringt]

Quotation(s): 65

Anhang 10: Beispiel eines Netzwerkes aus der Auswertung mit ATLAS/ti

Netzwerk „Desillusionierung“, erarbeitet im Prozess der Ausarbeitung der Kategorie *Kreislauf gegenseitiger Frustration und Desillusionierung (K)*:



In den Pfeilverbindungen zwischen den Codes werden Beziehungen zwischen den Codes durch Symbole angegeben. Die in diesem Netzwerk verwendeten Beziehungen sind:
 N = ist Ursache von / G = ist Teil von / → = folgt

Anhang 11: Lebenslauf

	Birgit Böhm Windscheidstr. 16, 10627 Berlin, 324 11 62 b.boehm@gp.tu-berlin.de Familienstand: verheiratet, 1 Kind (geb. 20.10.1991) Geburtsdatum: 29.01.1963, Geburtsort: Berlin
1969-1981	Schulbildung Abitur am Evangelischen Gymnasium zum Grauen Kloster, Berlin
1982-1990	Studium/Tätigkeit als studentische Mitarbeiterin <i>Technische Universität Berlin, Institut für Psychologie</i>
1991-1992	Elternzeit
	Berufstätigkeit
1993-1995	Sozialpädagogische Einzelfallhilfe: Familienberatung <i>Bezirksamt Charlottenburg von Berlin</i> Gesundheitsförderung: Kursleitung <i>Betriebskrankenkassen Berlin und AOK Berlin</i>
10/95-heute	Personalentwicklung: Freiberufliche Kommunikationstrainerin <i>UMS GmbH, Frankfurt/M.</i>
03/1996– 12/1998	Forschung: Wissenschaftliche Mitarbeiterin <i>Berliner Zentrum Public Health, Institut für Sozialwissenschaften, Technische Universität Berlin</i>
03/1999-03/2000	Forschungskoordination: Wissenschaftliche Mitarbeiterin <i>Zentrum Technik und Gesellschaft, Technische Universität Berlin</i>
04/2000-heute	Forschung und Lehre: Wissenschaftliche Mitarbeiterin <i>Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaften, Fachgebiet Klinische und Gesundheitspsychologie, Technische Universität Berlin</i>
	Berufliche Weiterbildung/Kenntnisse/Preise/Ehrenamt Zertifikat „Gesprächspsychotherapeutin in der GwG“ Zertifikat „Stress-Verhaltenstrainerin“ Office Software, Internet-Software, ATLAS/ti Berliner Gesundheitspreis 1999 1994-1999 Vorstand „Kinderladen Flitzpiepen e.V.“

Anhang 12: Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorgelegte Arbeit selbständig verfasst habe.

Andere als die angegebenen Hilfsmittel habe ich nicht verwendet.

Die Arbeit ist in keinem früheren Promotionsverfahren angenommen oder abgelehnt worden.