

Um die Transkriptionsregeln und -konventionen besser zu veranschaulichen, hab ich dir ein ein Beispieltranskript aus Jennys Forschungsprojekt mitgebracht. Es stammt aus ihrem Experteninterview mit dem Personalchef Rocco Bräuniger eines großen Technologiekonzerns (Amazon DE) und zeigt konkret, wie Konventionen wie Zeitmarken, Sprecherkennungen und Sonderzeichen lesbar umgesetzt werden.

BEISPIEL:

Interview Nr.3

Aufnahmetag 01.02.2024

Interviewort: Amazon Büros München, Marcel-Breuer-Straße

Alter, Geschlecht des Befragten: 50 Jahre, männlich

Interviewlänge: 20:33 min

Interviewer/Transkription: Jenny

1. *I: Sehr geehrter Herr Bräuniger, ich möchte mich zunächst herzlich für Ihre Zeit und Bereitschaft zu diesem Interview bedanken. Wie Sie wissen, untersuche ich im Rahmen meiner Masterarbeit die psychologischen Auswirkungen von Remote-Arbeit, insbesondere in der Tech-Branche.*
2. *Daher wären Ihre Erfahrungen und Einschätzungen aus Unternehmenssicht äußerst wertvoll für mich. Ich werde verschiedene Aspekte ansprechen - fühlen Sie sich bitte frei, ausführlich und offen zu antworten.*
3. A: Hmh. Herzlichen Dank für die Anfrage, Frau [NAME]. Es ist mir eine Freude, Ihnen meine Perspektive hier bei Amazon zu schildern. (.)
4. Remote-Arbeit ist ja gerade in einer globalisierten Tech-Branche wie der unseren schon länger gängige Praxis und wurde durch die Pandemie quasi zur Norm.
5. Natürlich ergeben sich daraus viele Chancen, aber eben auch spezifische Herausforderungen – gerade in Bezug auf die (.) psychische Gesundheit der Mitarbeiter.

6. *I: Absolut, der Wegfall persönlicher Bürokontakte und direkter sozialer Interaktion ist sicher ein zentraler Faktor. Wie schätzen Sie diese Auswirkungen auf Work-Life-Balance und Wohlbefinden ein?*
7. A: Nun, ich denke, man muss hier differenzieren. Einerseits haben wir durchaus (2) Rückmeldungen, dass die soziale Isolation im Homeoffice zunächst als belastend empfunden wurde. Der Verlust der physischen Trennung von Arbeit und Privatleben sowie fehlende persönliche Kontakte zu Kollegen trugen zu einem Gefühl der Vereinsamung bei vielen bei. (Seufzt)
8. Auf der anderen Seite sehen wir aber auch, dass Remote-Arbeit für viele <p>mehr Freiheiten</p> bedeutet – flexiblere Zeiteinteilung, keine Pendelzeiten und so weiter. Das kann den Stress deutlich reduzieren.
9. [Raschelt mit Unterlagen] Bei einer internen Umfrage gaben rund 68% unserer deutschen Mitarbeiter an, dass ihnen Remote-Arbeit in Bezug auf ihre Work-Life-Balance \eher\ entgegenkommt. Wobei sich diese Zahlen durchaus mit Persönlichkeitstypen oder Lebensumständen decken. (4)
10. Für Singles in der Anfangsphase der Karriere sehen wir tendenziell eine höhere Belastung durch soziale Isolation – erfahrenere Kollegen mit Familie hingegen berichten verstärkt von einer besseren Vereinbarkeit \beider\ Bereiche.
11. *I: Verstehe, interessante Erkenntnisse. Sehen Sie Unterschiede zwischen organisatorischen Funktionsbereichen, also zum Beispiel zwischen Verwaltung und technischen Abteilungen?*
12. A: Definitiv, ja. Wie Sie richtig andeuten, benötigen Entwickler, Ingenieure und IT-Spezialisten in der Regel weniger die ständige persönliche Interaktion als etwa Marketing- oder Sales Teams. Letztere profitieren einfach mehr vom direkten, spontanen Austausch. (3) Unsere Daten zeigen, dass Mitarbeitende in technischen Disziplinen signifikant zufriedener mit Remote-Arbeit sind und auch weniger (.) Bedarf nach sozialen Angeboten äußern.
13. Ich denke aber, für die mentale Gesundheit sind in allen Bereichen Maßnahmen der Firmen unverzichtbar. (Seufzt) Wir haben festgestellt, dass auch "harte Nerds" irgendwann unter der Isolation leiden können. Deshalb haben wir unser Employee Assistance Program spürbar ausgebaut – mit anonymen Hotlines, <p>virtuellen</p> Therapieangeboten und Schulungen rund um Stressmanagement und Achtsamkeit.

14. *I: Okay, das klingt sehr interessant. Gehen Sie dazu etwas mehr ins Detail? Wie unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter konkret?*
15. A: Sehr gerne. Unser Fokus liegt darauf, niedrigschwellige Hilfsangebote zu schaffen, die möglichst gut in den Remote-Alltag integriert sind. Wir setzen viel auf moderne Gesundheits-Apps zur Achtsamkeit, Meditation (.) und so weiter. Unsere Mitarbeiter können diese kostenfrei nutzen und erhalten zudem Zugang zu virtuellen Yogakursen, Sportkursen (.) ähm, und ähnlichem.
16. Besonders wichtig sind uns aber die persönlichen Ansprechpartner. Wir haben ein Netzwerk aus zertifizierten (.) ähm, Psychologen und Coaches aufgebaut, die rund um die Uhr für vertrauliche Videosprechstunden erreichbar sind. So können Mitarbeiter bei Bedarf ganz niedrigschwellig mit einem \Experten\ sprechen – anonym und von überall aus. Das wird sehr gut angenommen.
17. Ergänzend dazu bieten wir natürlich auch (2) ähm, klassische Mitarbeiterseminare an, nur eben remote. Themen wie Achtsamkeit, Resilienz (räuspert sich), Zeitmanagement und so weiter. Das hilft den Kollegen hoffentlich, besser mit den Herausforderungen der Isolation klarzukommen. Und regelmäßige Firmenevents, wie virtuelle "After-Work"-Treffen [lacht], fördern den sozialen Austausch.
18. *I: Spannend, das klingt sehr umfassend. Wie schätzen Sie die Wirksamkeit solcher Maßnahmen ein? Können Sie konkrete Erfolge \berichten?*
19. A: Hmhm, natürlich ist eine fundierte Evaluation nicht einfach. Aber wir sammeln kontinuierlich Feedback \ein. (3) Und die Rückmeldungen sind durchaus positiv. Bei unserer (raschelt) letzten Umfrage gaben über 77% an, dass die Angebote ihre Work-Life-Balance <p>verbessern</p> und knapp 68% bestätigten (.), dass sie dadurch Stress und negativen Emotionen besser bewältigen können.
20. Letztlich bleibt Remote-Arbeit für viele eben eine gewisse (.) Herausforderung. Aber unsere Mitarbeiter wissen die Unterstützung zu schätzen. Gerade das niedrigschwellige Angebot der Coachings ist sehr beliebt und hilft vielen offenbar, mit Einsamkeit oder Überforderung klarzukommen. [Räuspert sich]

21. Klar ist aber auch - ein vollständiger Ersatz für den persönlichen Kontakt sind digitale Angebote natürlich nie. Deshalb setzen wir künftig vermehrt auf Hybridmodelle mit regelmäßigen Präsenzphasen im Büro. Das bringt hoffentlich einen guten Ausgleich.
22. *I: Vielen Dank für die ausführlichen Einblicke, Herr Bräuniger! Das waren sehr wertvolle Informationen für meine Forschung. Ich werde Sie nach Bedarf gerne noch einmal kontaktieren, falls Rückfragen auftauchen.*