

# **Deutsche Übersetzung und interkulturelle Adaptation des *Workstyle Short Form***

Cindy Broger  
[REDACTED]

Svenja Scheidegger  
[REDACTED]

Departement Gesundheit  
Institut für Ergotherapie  
Studienjahr: 2016  
Eingereicht am: 03. Mai 2019  
Begleitende Lehrperson: Daniela Senn

**Bachelorarbeit  
Ergotherapie**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>6</b>
1.1. <i>Arbeitsbedingte muskuloskelettale Beschwerden in der Schweiz</i> .....	6
1.2. <i>Work related upper extremity disorders</i> .....	6
1.3. <i>Relevanz für die Ergotherapie</i> .....	7
1.4. <i>Workstyle-Modell</i> .....	8
1.5. <i>Entwicklung einer neuen Leitlinie in der Schweiz</i> .....	9
1.6. <i>Fragestellung der Bachelorarbeit</i> .....	11
1.7. <i>Zielsetzung</i> .....	11
<b>2. Workstyle Short Form</b> .....	<b>12</b>
2.1. <i>Entwicklung des originalen Assessments Workstyle Measure</i> .....	12
2.2. <i>Entwicklung des Workstyle Short Form</i> .....	14
2.3. <i>Gütekriterien</i> .....	14
2.4. <i>Aufbau und Inhalt des Assessments</i> .....	15
2.5. <i>Ziel und Aufgabe des Assessments</i> .....	16
<b>3. Grundlagen zum interkulturellen Adaptieren und Übersetzen</b> .....	<b>17</b>
3.1. <i>Häufige Ansätze für den Übersetzungsprozess</i> .....	17
3.1.1. <i>Rückübersetzung (Backtranslation)</i> .....	17
3.1.2. <i>Teamansatz (Team Approach)</i> .....	18
3.2. <i>TRAPD-Modell</i> .....	19
3.2.1. <i>Translation</i> .....	20
3.2.2. <i>Review</i> .....	21
3.2.3. <i>Adjudication</i> .....	22
3.2.4. <i>Pretesting</i> .....	22
3.2.5. <i>Documentation</i> .....	23

<b>4. Methode</b> .....	<b>24</b>
4.1. <i>Planung des Übersetzungsprozesses</i> .....	24
4.2. <i>Translation</i> .....	27
4.2.1. Auswahl der Übersetzer und Übersetzerinnen.....	27
4.2.2. Vorgehen .....	27
4.3. <i>Review</i> .....	28
4.3.1. Review Zusammenfügung 1.....	28
4.3.2. Review Zusammenfügung 2.....	29
4.3.3. Review des Fachkomitees .....	29
4.3.4. Auswahl der Reviewer für das Fachkomitee .....	30
4.4. <i>Pretesting</i> .....	30
4.4.1. Auswahl der durchführenden Personen und Testpersonen .....	30
4.4.2. Vorgehen .....	31
4.5. <i>Adjudication</i> .....	31
4.5.1. Vorgehen .....	31
4.5.2. Auswahl der Adjudicators.....	32
4.6. <i>Documentation</i> .....	33
<b>5. Ergebnisse</b> .....	<b>35</b>
5.1. <i>Verfolgte Ziele bei der Erstellung der Übersetzung</i> .....	35
5.2. <i>Deutsche Übersetzung des Workstyle Short Form</i> .....	36
5.3. <i>Wichtige Aspekte bei der Erstellung der Übersetzung</i> .....	43
5.3.1. Bedeutungsbezogene Aspekte .....	43
5.3.2. Grammatikalische und strukturbezogene Aspekte .....	46
5.3.3. Weitere Aspekte.....	49
<b>6. Diskussion</b> .....	<b>51</b>
6.1. <i>Reflexion des methodischen Vorgehens</i> .....	51
6.1.1. Translation .....	51
6.1.2. Review .....	52
6.1.3. Pretesting.....	53

6.1.4.	Adjudication.....	53
6.1.5.	Documentation.....	54
6.2.	<i>Reflexion des Workstyle Short Form</i> .....	54
6.3.	<i>Implikationen für die Ergotherapie</i> .....	55
6.3.1.	Durchführung und Auswertung.....	55
6.3.2.	Interpretierbarkeit der Ergebnisse.....	56
6.4.	<i>Limitationen und weiteres Vorgehen</i> .....	57
6.5.	<i>Schlussfolgerung</i> .....	58
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>59</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>66</b>
	<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>66</b>
	<b>Wortzahl</b> .....	<b>66</b>
	<b>Danksagung</b> .....	<b>67</b>
	<b>Eigenständigkeitserklärung</b> .....	<b>68</b>
	<b>Anhang</b> .....	<b>69</b>
	<i>Anhang A – Glossar</i> .....	69
	<i>Anhang B – Workstyle Short Form (Feuerstein &amp; Nicholas, 2006)</i> .....	71
	<i>Anhang C – deutsche Version des Workstyle Short Form</i> .....	73
	<i>Anhang D – Protokoll Übersetzungen und Reviews</i> .....	78
	<i>Anhang E – Vorlagenraster für Erstübersetzungen</i> .....	113
	<i>Anhang F – Testversion T123 für Rezeptionstests</i> .....	121
	<i>Anhang G – Vorbereitungsdokument für Mitglieder des Fachkomitees</i> .....	124

## Abstract

Das Assessment *Workstyle Short Form* ist ein Selbsteinschätzungsbogen von Feuerstein und Nicholas (2006) für die Erfassung des Workstyles (Arbeitsverhalten) bei Menschen mit Work-related upper extremity disorders (WRUED). WRUED ist die Bezeichnung für arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen der oberen Extremitäten. Um das Assessment für die Ergotherapie in der Schweiz verwenden zu können, wird eine deutsche Übersetzung benötigt. Das Ziel ist, eine erste deutsche Übersetzung des genannten Assessments nach der Leitlinie «Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys» (Survey Research Center, 2016) zu erstellen.

Die Übersetzung wurde im Team in einem mehrstufigen Prozess gemäss den Schritten Übersetzung (*Translation*), Überprüfung (*Review*), Entscheidung für eine Übersetzungsvariante (*Adjudication*), Testlauf (*Pretesting*) und Dokumentation (*Documentation*) erstellt. Das Ergebnis ist eine erste deutsche Version des *Workstyle Short Form*. Diese Version soll in der Ergotherapie für Menschen mit WRUED zur Zielsetzung, Interventionsplanung und Evaluation genutzt werden können. Allerdings braucht es weitere Forschung, um die Qualität und die Güte der deutschen Version zu testen, bevor es als zuverlässiges Assessment in der Praxis angewendet werden kann.

### Keywords

Workstyle Short Form, workstyle, assessment, work-related, musculoskeletal disorders, upper extremity disorders, translation, cross-cultural adaptation, occupational therapy

In der vorliegenden Arbeit werden die Bezeichnungen *Workstyle* und *Work-related upper extremity disorders (WRUED)*, nicht auf Deutsch übersetzt. Der Grund dafür ist, dass es in der deutschen Sprache keine Begriffe gibt, welche die umfassende Bedeutung widerspiegeln.

Bezeichnungen, die bei der Ersterwähnung mit einem Asterisk (\*) gekennzeichnet sind, werden im Anhang erläutert (Anhang A – Glossar).

Englische Wörter und Titel von Assessments werden nur bei der Ersterwähnung kursiv geschrieben.

Titel von Leitlinien sowie deutsche und englische Beispiele aus dem *Workstyle Short Form* werden durchgehend in Anführungszeichen gesetzt.

# 1. Einleitung

## 1.1. Arbeitsbedingte muskuloskelettale Beschwerden in der Schweiz

Laut der schweizerischen Erhebung der Arbeitsbedingungen im Jahr 2015 führen 60.2 Prozent der Erwerbstätigen während mindestens einem Viertel ihrer Arbeitszeit repetitive Hand- oder Armbewegungen aus, was ein Kriterium für physische Belastungen bei der Arbeit darstellt (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2017). Diese einseitigen Belastungen bei der Arbeit haben in den letzten Jahren stark zugenommen und führen vermehrt zu muskuloskelettalen Beschwerden in den oberen Extremitäten (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2015). Diese Beschwerden werden als *work-related upper extremity disorders* (WRUED\*) bezeichnet.

## 1.2. Work related upper extremity disorders

Der Begriff work-related upper extremity disorders (WRUED) umfasst eine Reihe von diversen arbeitsbedingten Beschwerden und Überlastungen des muskuloskelettalen Systems im Bereich der Schultern, Ellbogen, Handgelenke und Hände. Es handelt sich dabei um eine grosse Bandbreite von degenerativen und entzündlichen Erkrankungen der Muskeln, Sehnen, Bänder, Gelenke, Schleimbeutel, Nerven oder Blutgefässe der oberen Extremitäten (Gatchel, Kishino & Strizak, 2014). Das Spektrum dieser muskuloskelettalen Erkrankungen reicht von unspezifischen Beschwerden und Symptomen wie Schmerzen, Schwellungen, Steifigkeit und Schwäche bis hin zu spezifischen und relativ gut definierten Krankheitsbildern wie Nervenkompressionsyndromen, Sehnen- und Schleimbeutelentzündungen, rheumatoider Arthritis und Arthrose. Die Beschwerden sind selten nur physisch bedingt und werden von Umwelt- und psychosozialen Faktoren beeinflusst oder verstärkt (Roy, Perreault & Desmeules, 2014).

Bis heute lässt sich in der Fachliteratur keine einheitliche Bezeichnung zu den diversen Muskel-Skelett-Erkrankungen finden. Aus diesem Grund werden mehrere englische Begriffe zur Beschreibung verwendet (Roy et al., 2014). Beispiele hierfür sind *cumulative trauma disorder*, *repetitive strain injury*, *repetitive physical overuse*, *occupational overuse syndrome* und *occupational cervicobrachial disorder* (Landau & Pressel, 2009). Diese Begriffe haben alle gemeinsam, dass die Pathogenese sehr komplex ist und von vielen verschiedenen Risikofaktoren beeinflusst wird (Roy et al., 2014).

Mögliche Risikofaktoren sind hohe biomechanische Belastungen wie repetitive oder schwere körperliche Arbeit, ungünstige Körperhaltungen und äussere Faktoren wie Kälte oder Vibration. Die Entwicklung von WRUED wird auch von psychosozialen und arbeitsorganisatorischen Faktoren wie mangelnder Unterstützung, fehlender Kontrolle, Zeitdruck und hohen Arbeitsanforderungen beeinflusst. Neben diesen Faktoren spielen auch der allgemeine körperliche und psychische Gesundheitszustand und individuelle persönliche Faktoren wie Alter und Geschlecht eine wichtige Rolle (Feuerstein, 1996; Roy et al., 2014).

### 1.3. Relevanz für die Ergotherapie

Muskuloskeletale Beschwerden gehören in den industrialisierten Ländern zu den meistgenannten Gründen für Arbeitsabwesenheiten (Gatchel et al., 2014). Diese Beschwerden führen zu reduzierter Leistung und schlussendlich zum Verlust der Arbeitsstelle (Hutting, Heerkens, Engels, Staal & Nijhuis-van der Sanden, 2014). Die Ergotherapie geht davon aus, dass die Teilnahme an der Wirtschaft und Gesellschaft zum einen von jeder Person erwartet wird, zum anderen aber auch ein wichtiges persönliches Bedürfnis darstellt und das Selbstwertgefühl stärkt (Reed & Sanderson, 1999). Durch chronische Schmerzen wird diese Teilnahme eingeschränkt und damit die gesamte Lebensqualität herabgesetzt (Townsend & Polatajko, 2013).

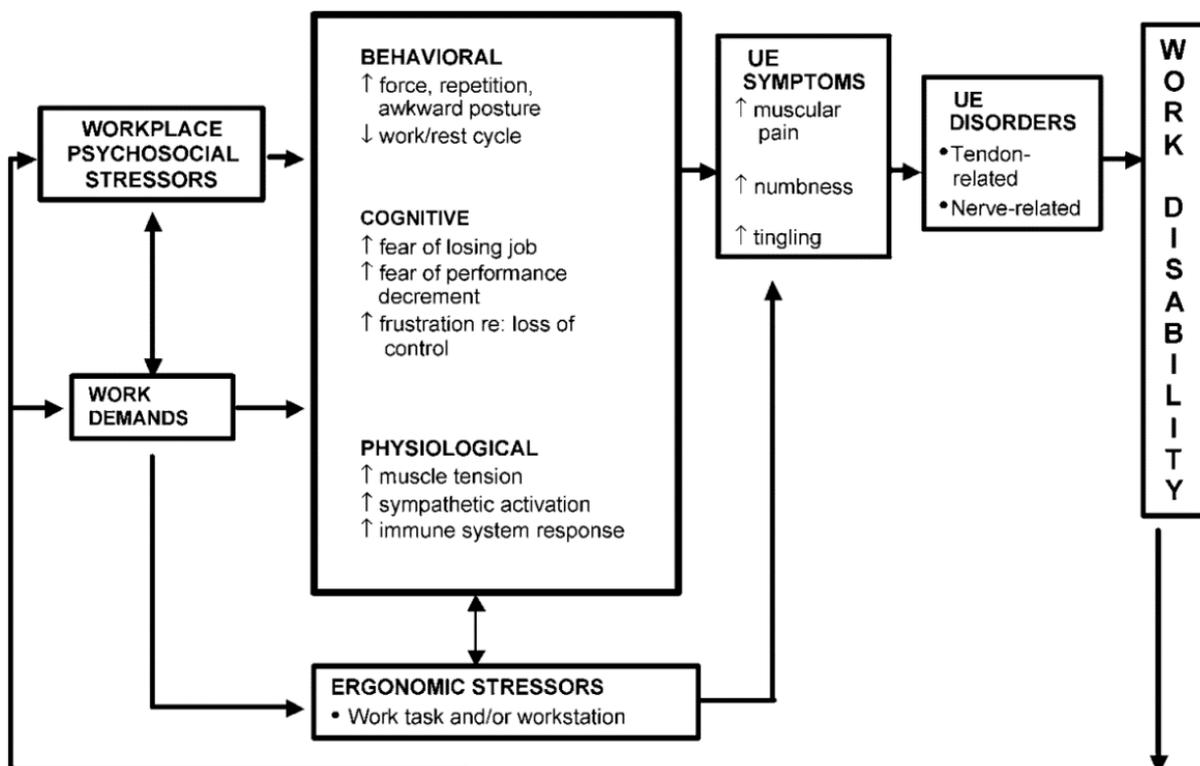
Aufgrund multifaktorieller Ursachen von WRUED müssen für Interventionen biomechanische, ergonomische und psychosoziale Aspekte beachtet werden (Hutting et al., 2014). Die Ergotherapie kann verschiedene dieser Aspekte abdecken. Beispiele sind die Ergonomie am Arbeitsplatz (Esmaeilzadeh, Ozcan & Capan, 2014), Veränderungen des *Workstyles*\* (Bernaards, Ariëns, Simons, Knol & Hildebrandt, 2008) und die Aufklärung über chronische Schmerzen (Shaw et al., 2012).

Um den Zusammenhang zwischen den multifaktoriellen Einflüssen und der Entstehung von WRUED erklären zu können, wurde das Workstyle-Modell von Feuerstein (1996) entwickelt, welches im Folgenden erläutert wird.

## 1.4. Workstyle-Modell

Das Workstyle-Modell geht davon aus, dass die Entstehung und Aufrechterhaltung von WRUED durch den individuellen Workstyle und die ergonomischen Faktoren am Arbeitsplatz beeinflusst wird. Der Workstyle ist das komplexe, mehrdimensionale Reaktionsmuster auf die Arbeitsplatzbedingungen. Wie im grossen Rechteck in der Mitte der Abbildung 1 zu sehen ist, umfasst der Workstyle verhaltensbezogene, kognitive und physiologische Komponenten. Die Verhaltenskomponente zeigt sich in der Bewegung, Körperhaltung und Ausführungsart der Tätigkeit. Die kognitive Komponente setzt sich aus Gedanken, Gefühlen, Wahrnehmung und Bewertung einer Situation zusammen. Die physiologische Komponente steht für biologische Begleitreaktionen wie zum Beispiel erhöhten Muskeltonus und stressbedingte Veränderungen der Immunabwehr. Die Arbeitsplatzbedingungen sind in diesem Modell in Arbeitsanforderungen, psychosoziale, und ergonomische Faktoren aufgeteilt (Feuerstein, 1996).

Abbildung 1: Workstyle-Modell nach Feuerstein et al. (2005)



Der Workstyle ist die Erklärung dafür, weshalb eine Person bei gleichen Arbeitsplatzbedingungen WRUED entwickelt und eine andere Person nicht. Ob eine Person WRUED entwickelt, hängt davon ab, wie die Person auf Arbeitsanforderungen und die ergonomischen und psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz reagiert. Reagiert eine Person in unangemessener Art und Weise, hat sie ein negatives Reaktionsmuster, welches als ungünstiger Workstyle bezeichnet wird. Ein Beispiel dafür ist die Tendenz, mit Schmerzen weiterzuarbeiten, damit die Qualität der Arbeit nicht abnimmt. Es kann auch die Angst davor sein, den Erwartungen des Arbeitgebers nicht zu entsprechen. Dieses unangemessene Verhalten und das negative Gefühl können zu einer dauerhaft erhöhten Muskelaktivität und anderen physiologischen Reaktionen führen (Feuerstein, 1996; Feuerstein et al., 2005).

Ein ungünstiger Workstyle kann durch äussere Risikofaktoren, wie mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte, hohen Zeitdruck und schlechtes Arbeitsklima ausgelöst werden, oder selbstaufgelegt sein, wie zum Beispiel durch ein hohes Verantwortungsbewusstsein, eine hohe Arbeitsmoral oder Angst vor Anschuldigungen. Ein wiederholtes negatives Reaktionsmuster kann über längere Zeit zu Müdigkeit, Schmerzen, und funktionellen Einschränkungen führen und die Entstehung und Aufrechterhaltung von WRUED begünstigen. Das Vorhandensein von WRUED und die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit können wiederum einen negativen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben, und den ganzen Entstehungsprozess verstärken.

Zusammengefasst geht das Modell davon aus, dass ein ungünstiger Workstyle das Risiko für die Entstehung von WRUED erhöhen und bereits bestehende Symptome verstärken kann (Feuerstein, 1996).

Um den multifaktoriellen Einfluss auf WRUED und den Zusammenhang mit dem Workstyle gezielter und konkreter erfassen und behandeln zu können, wurde in der Schweiz eine Behandlungsleitlinie entworfen. Diese wird nachfolgend vorgestellt.

### 1.5. Entwicklung einer neuen Leitlinie in der Schweiz

Eine aktuelle Leitlinie «SOS – Selbstwirksam ohne Schmerz» für die Behandlung von Klienten und Klientinnen mit WRUED wurde in der Schweiz von der Ergotherapiepraxis ErgoBern und der Praxis für Handrehabilitation und Ergotherapie Zürich entwickelt (Praxis für Ergotherapie Jacqueline Bürki Bern und Murten & Praxis für

Handrehabilitation, 2017). Die Leitlinie hat zum Ziel, die Behandlung von Menschen mit WRUED gezielter und nachhaltiger zu gestalten, sie in einem übersichtlichen Verlauf darzustellen und evidenzbasiert zu begründen. Sie soll ein Hilfsmittel für die Therapieplanung sein und den konkreten ergotherapeutischen Arbeitsauftrag und dessen Finanzierung klären (Aegler & Bürki, 2018).

Ergotherapeutische Behandlungen werden in zwei Bereiche aufgeteilt, die sich durch die Art der Finanzierung unterscheiden. Zum Bereich der herkömmlichen Ergotherapie, welche durch die Krankenkasse finanziert wird, gehört die Erfassung der Klienten und Klientinnen, die Analyse des Alltags, der gezielte Belastungsaufbau und die Adaptation des Alltags. Jeder dieser Punkte wird in der Leitlinie in Unterkapitel gegliedert. Darin werden das jeweilige Ziel des Schrittes, die dahinterliegende Begründung, mögliche Assessments\* und Erfassungsinstrumente und Vorschläge für konkrete therapeutische Massnahmen aufgezeigt.

Der andere Bereich ergotherapeutischer Behandlungen wird von der Invalidenversicherung finanziert und ist Teil der beruflichen Integration. Innerhalb der beruflichen Integration werden die Therapieschritte in die Module Krisenintervention, Jobcoaching, interprofessionelle Beratung und Stärken der physischen Belastbarkeit unterteilt. Auch dieser Zweig der Leitlinie enthält Ziele, Begründungen, Erfassungen und mögliche Massnahmen sowie Informationen zum Abschluss der Therapie (Aegler & Bürki, 2018; Praxis für Ergotherapie Jacqueline Bürki Bern und Murten & Praxis für Handrehabilitation, 2017).

In der Ergotherapie gibt es in deutscher Sprache bisher keine Assessments, welche die verschiedenen Aspekte des Workstyles erfassen und bei der Therapieplanung von Klienten und Klientinnen mit WRUED zielführend helfen können.

In englischer Sprache gibt es seit 2002 das Assessment *Workstyle Measure* (Nicholas, 2002) und seit 2006 die gekürzte Version *Workstyle Short Form\** (Feuerstein & Nicholas, 2006), welche beide auf dem Workstyle-Modell basieren.

Diese beiden Assessments zeichnen sich dadurch aus, viele verschiedene Einflussfaktoren des Arbeits- und Stressverhaltens in die Erhebung miteinzubeziehen.

Aus diesem Grund soll das Workstyle Short Form auf Deutsch übersetzt werden, um die Leitlinie «SOS – Selbstwirksam ohne Schmerz» für Menschen mit WRUED zu vervollständigen. In der ersten Erfassungsphase soll es die Arbeitssituation der

Klienten und Klientinnen beleuchten, um die Therapieschwerpunkte und damit auch die Art der Finanzierung festzulegen (Praxis für Ergotherapie Jacqueline Bürki Bern und Murten & Praxis für Handrehabilitation, 2017).

### 1.6. Fragestellung der Bachelorarbeit

Wie lautet eine erste deutsche Übersetzung des englischen Assessments Workstyle Short Form von Feuerstein und Nicholas (2006) gemäss der Leitlinie «Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys» (Survey Research Center, 2016)?

### 1.7. Zielsetzung

Das Ziel der vorliegenden Bachelorarbeit ist, eine erste deutsche Version des Assessments Workstyle Short Form (Feuerstein & Nicholas, 2006) zu erstellen. Dieses Assessment soll in der Schweiz die neue Leitlinie «SOS – Selbstwirksam ohne Schmerz» für die Behandlung von Menschen mit WRUED vervollständigen und auch in der Praxis angewendet werden können (Praxis für Ergotherapie Jacqueline Bürki Bern und Murten & Praxis für Handrehabilitation, 2017). Die Übersetzung wird mithilfe der Leitlinie «Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys» (Survey Research Center, 2016) für interkulturelles Adaptieren und Übersetzen erstellt.

## 2. Workstyle Short Form

### 2.1. Entwicklung des originalen Assessments Workstyle Measure

Um die Dimensionen des Workstyles zu erfassen, gab es lange kein geeignetes Messinstrument, weshalb die verschiedenen Einflüsse auf WRUED nicht erforscht und gemessen werden konnten. Aus diesem Grund wurde basierend auf dem Workstyle-Modell ein Fragebogen für die Selbsteinschätzung des eigenen Workstyles entwickelt und getestet (Feuerstein et al., 2005). Dazu wurde der Workstyle bei Büroangestellten untersucht, um ein vertieftes Verständnis über die Einflüsse des Workstyles auf WRUED zu gewinnen. Das Assessment wurde für Menschen erstellt, die in einem Büro arbeiten und überwiegend Computertätigkeiten verrichten (Feuerstein & Nicholas, 2006). Die Entwicklung des ursprünglichen Workstyle Measure wurde in vier Schritten durchgeführt.

Im ersten Schritt wurden aus vorhergegangenen Studien wichtige Items über das Arbeitsverhalten ausgesucht, wie die Frage nach dem Verhalten bei Schmerzen bei der Arbeit und die Arbeitsdauer zwischen den Pausen.

In einem zweiten Schritt wurden mit Fokusgruppen weitere wichtige Items generiert. Für die Rekrutierung der Fokusgruppenteilnehmer und -teilnehmerinnen wurden in den städtischen Regionen von Washington DC Anzeigen in verschiedenen Zeitungen und Zeitschriften veröffentlicht. 260 Individuen meldeten sich und wurden daraufhin in einem Telefonat auf die Einschlusskriterien hin getestet. Die Testpersonen mussten für mehr als 20 Stunden pro Woche angestellt sein, mindestens drei bis vier Stunden pro Tag am Computer arbeiten und seit mindestens einem Jahr an der aktuellen Arbeitsstelle angestellt sein. Sie mussten zwischen 21 und 60 Jahre alt sein, und, falls sie WRUED-Symptome hatten, mussten diese an der aktuellen Arbeitsstelle aufgetreten sein. Diese Kriterien erfüllten 46 Probanden und Probandinnen, welche daraufhin zu den Fokusgruppeninterviews eingeladen wurden. Diskutiert wurden Stressfaktoren bei der Arbeit und im Zusammenhang mit dem Computer, Reaktionsmuster und Bewältigungsstrategien in Bezug auf erhöhte Arbeitsanforderungen und Stress, und die Auswirkungen von Beschwerden auf die Körperfunktionen und die Arbeitstätigkeit. Präferenzen für die Art des Fragebogens wurden ebenfalls diskutiert. Neben den Fokusgruppen mit Klienten und Klientinnen, wurde auch eine

Fokusgruppe mit Gesundheitspersonal durchgeführt, um wichtige Items aus dessen Sicht zu generieren.

Der dritte Schritt beinhaltete das Testen einer ersten Version des Assessments mit einigen freiwilligen Probanden und Probandinnen, die schon an den Fokusgruppeninterviews teilgenommen hatten.

Der vierte Schritt war die Testung mit einer grösseren Stichprobe. Diese Stichprobe von Probanden und Probandinnen mit und ohne WRUED wurde ebenfalls in den städtischen Regionen von Washington DC durch Zeitungsinserate, Flyer und Mund-zu-Mund-Propaganda rekrutiert, und führte auf einer Internetseite einen Test durch, um die Einschlusskriterien zu kontrollieren. 208 Probanden und Probandinnen erfüllten die Anforderungen und wurden zum ersten Set von Fragebögen zugelassen.

Nach drei Wochen führten 143 dieser 208 Probanden und Probandinnen dieselben Tests noch einmal durch, um die Test-Retest-Reliabilität zu überprüfen. Um die Konstruktvalidität des Workstyle Measure zu messen, wurde ein umfangreiches Set von Fragebögen erstellt. Dieses umfasst unter anderem Fragebögen zur Erfassung der Stressfaktoren am Arbeitsplatz, des Gesundheitsverhaltens und des allgemeinen Gesundheitszustandes, sowie die Erfassung von Schmerzen und Symptomen der oberen Extremitäten (Feuerstein et al., 2005).

Dieser Entwicklungsprozess resultierte in einem Assessment mit 91 Fragen. Zehn Themen, die in Subskalen eingeteilt sind, werden im Fragebogen erfragt: «Arbeiten mit Schmerzen», «Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld», «mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz», «Termindruck», «selbstaufgelegte Arbeitslast», «Pausenmanagement», «Stimmung», «Schmerzen/Anspannung», «Reaktionen des vegetativen Nervensystems» und «Taubheit/Kribbeln» (Feuerstein et al., 2005).

## 2.2. Entwicklung des Workstyle Short Form

Da in der Forschung statt eines umfassenden Tests oft mehrere kurze Tests durchgeführt werden, wurde der Fragebogen mit 91 Items als zu lang befunden. Deshalb wurde eine gekürzte Version davon erstellt, die die Qualitätsmerkmale der langen Version beibehält (Feuerstein & Nicholas, 2006).

Um den Fragebogen zu kürzen, wurden zwei Faktoranalysen durchgeführt, um die Faktorladung der Items in Bezug auf den Workstyle messen zu können. Items, die eine Faktorladung von  $< 0.50$  zeigten, wurden ausgeschlossen. Um die Zahl der Items weiter zu reduzieren, wurde innerhalb jeder Subskala durch Zufallsprinzip die Hälfte der Items entfernt. Die Kategorien «Schmerz/Anspannung» und «Taubheit/Kribbeln» wurden komplett ausgeschlossen, da diese für die Berechnung des Workstyle nicht benötigt werden. (Feuerstein & Nicholas, 2006). Der Grund dafür ist, dass hohe Schmerzen und starke physische Symptome nicht unbedingt bedeuten müssen, dass eine Person einen ungünstigeren Workstyle hat als eine Person ohne Schmerzen und ohne Symptome. Die Subskalen «Stimmung» und «Reaktionen des vegetativen Nervensystems» wurden hingegen im Workstyle Short Form belassen, da diese direkte Reaktionen auf die Arbeitsanforderungen und die Arbeitsplatzbedingungen sind und somit einen Teil des Workstyles darstellen (Feuerstein et al., 2005). Die Gütekriterien des Workstyle Short Form wurden anhand der Testergebnisse der Vollversion Workstyle Measure überprüft. Einige Resultate werden in den nachfolgenden Kapiteln erläutert.

## 2.3. Gütekriterien

Die Testungen der Reliabilität und Validität des Workstyle Short Form zeigten verlässliche Resultate und die Ergebnisse zeigten signifikante Korrelationen mit den Ergebnissen der Vollversion. Die Eigenschaft, möglichst viele Aspekte des Workstyles adäquat zu erfassen, konnten im Workstyle Short Form beibehalten werden (Feuerstein & Nicholas, 2006).

Die Reliabilität des Workstyle Short Form wurde auf die interne Konsistenz und Stabilität über einen Zeitraum von drei Wochen hinweg getestet. Die Messung resultierte in einer hohen internen Konsistenz mit einem Reliabilitäts-Koeffizienten von  $\alpha = 0.89$  und die Test-Retest-Reliabilität  $r = 0.88$ ,  $P < 0.01$  und zeigten damit ein verlässliches Resultat (Feuerstein & Nicholas, 2006).

Der Gesamtwert des Workstyle Short Form korrelierte signifikant mit dem Gesamtwert der Vollversion,  $r = 0.98$ ,  $P = < 0.01$ . Auch die Ergebnisse der verwendeten Fragebögen zur Erfassung von Schmerzen und Symptomen der oberen Extremitäten und des allgemeinen Gesundheitszustandes zeigten signifikante Korrelationen mit den Ergebnissen des Workstyle Short Form. Die Eigenschaft, möglichst viele Aspekte des Workstyles adäquat zu erfassen, konnte im Workstyle Short Form bewahrt werden. Zusätzlich wurden Analysen durchgeführt, die einen signifikant linearen Zusammenhang zwischen einer erhöhten Workstyle-Punktzahl und der Zunahme von Schmerzen und Funktionseinschränkungen nachweisen konnten (Feuerstein & Nicholas, 2006).

#### 2.4. Aufbau und Inhalt des Assessments

Das Workstyle Short Form besteht aus insgesamt 32 Items. 24 Items werden auf einer Likert-Skala mit fünf Häufigkeitsangaben («fast nie», «selten», «manchmal», «häufig», «fast immer») beantwortet. Die Punkteverteilung reicht von 0 bis 4 Punkten. Diese Items erfassen sechs Themen, die in Subskalen eingeteilt sind: «Arbeiten mit Schmerzen», «Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld», «Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz», «Termindruck», «Selbstaufgelegte Arbeitslast» und «Pausenmanagement». Diese Subskalen gehören zur Kategorie der «charakteristischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz». Die Punkte der Items aller Subskalen, ausser der Subskala «Pausenmanagement», werden addiert. Die Subskala «Pausenmanagement» wird anschliessend subtrahiert, da die Items dieser Subskala einen positiven Einfluss auf den Workstyle haben.

Die letzten acht Items werden nicht mit einer Likert-Skala erfasst, sondern werden lediglich auf Vorhandensein hin überprüft. Die Punkteverteilung ist 0 oder 1. Diese Items gehören zu den Subskalen «Stimmung» und «Reaktionen des vegetativen Nervensystems», welche die Kategorie «Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung» bilden. Auch hier werden die Punkte der Items addiert.

Für die Auswertung werden die Summenwerte der ersten und zweiten Kategorie zusammengezählt. Dies ergibt einen Gesamtwert, der den Workstyle unabhängig vom Grad der Schmerzen und physischen Symptomen wiedergibt. Wie im Kapitel 2.2 «Entwicklung des Workstyle Short Form» begründet, werden die Subskalen «Schmerz/Anspannung» und «Taubheit/ Kribbeln» im Workstyle Measure nicht

eingerechnet und im Workstyle Short Form sind sie gar nicht erst vorhanden. Ab  $\geq 28$  Punkten gilt ein erhöhtes Risiko für die Entwicklung oder Aufrechterhaltung von WRUED (Feuerstein & Nicholas, 2006).

## 2.5. Ziel und Aufgabe des Assessments

Entwickelt wurde das Assessment in erster Linie zu Forschungszwecken. Das Ziel war dabei die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Workstyle und WRUED. Es bestand die Vermutung, dass der Workstyle mit der Aufrechterhaltung und Verschlimmerung von Symptomen in den oberen Extremitäten zusammenhängt, was ohne geeignete Messinstrumente jedoch nicht erforscht und bestätigt werden konnte (Feuerstein & Nicholas, 2006).

Nicholas (2002) schreibt, dass das Assessment auch von Therapeuten und Therapeutinnen für die individuelle Therapieplanung verwendet werden kann. Die Punktzahl der einzelnen Subskalen gibt einen Hinweis darauf, in welchen Bereichen die Klienten und Klientinnen Unterstützung benötigen, um ihr Verhalten gesünder zu gestalten und die Arbeitsplatzbedingungen zu verbessern (Nicholas, 2002).

## 3. Grundlagen zum interkulturellen Adaptieren und Übersetzen

### 3.1. Häufige Ansätze für den Übersetzungsprozess

Damit ein Assessment in einer fremdsprachigen Kultur verwendet werden kann, muss es nicht nur übersetzt, sondern auch kulturell angepasst werden. Das Ziel ist, die Äquivalenz\* zwischen der Originalversion und der übersetzten Version zu erhalten. Dies wird erreicht, indem das Assessment nicht wörtlich, sondern sinngemäss übersetzt wird, denn nur wenn die Bedeutung des Assessments erhalten bleibt, kann es in gleicher Weise wie das Original verwendet werden (Epstein, Santo & Guillemin, 2015). Von einer erfolgreichen Übersetzung eines Fragebogens wird erwartet, dass der Inhalt der Fragen, das Frageformat, die Messeigenschaften und Antwortmöglichkeiten und der Stimulus der Fragen möglichst nah am Ursprungstext gehalten werden (Mohler, Dorer, De Jong & Hu, 2016a).

In der Literatur werden diverse Ansätze beschrieben, die sich mit dem Prozess des interkulturellen Adaptierens und Übersetzens befassen. Häufig verwendete Ansätze sind die Rückübersetzung und der Teamansatz. Diese werden im Folgenden kurz beschrieben.

#### 3.1.1. Rückübersetzung (*Backtranslation*)

Bei diesem Ansatz wird die übersetzte Version des Textes durch andere Übersetzer oder Übersetzerinnen wieder zurück in die Ausgangssprache übersetzt und anschliessend mit dem Original verglichen. Das Ziel dieser Vorgehensweise ist, die Rückübersetzung mit dem Ausgangstext\* zu vergleichen, um Unstimmigkeiten zwischen diesen beiden Versionen zu erkennen. Die Rückübersetzung wird somit als Indikator für die Qualität des Zieltextes\* herangezogen. Wenn die rückübersetzte Version dem Original entspricht, wird die Übersetzung als gut bezeichnet (Beaton, Bombardier, Guillemin & Ferraz, 2000; Harkness, 2003). Die Rückübersetzung kann ausserdem nützlich sein, wenn die Rückmeldung des Autors oder der Autorin des Originaltextes eingeholt werden soll (Epstein, Osborne, Elsworth, Beaton & Guillemin, 2015). Allerdings wird in der Literatur die Methode der Rückübersetzung kontrovers diskutiert und aktuell nicht mehr empfohlen (Epstein, Santo, et al., 2015; Mohler et al., 2016a). Epstein, Osborne, et al. (2015) konnten in ihrer Studie keine eindeutige Evidenz feststellen, dass die Methode der Rückübersetzung die Qualität von

Übersetzungen verbessert. Zwischen verschiedenen Sprachen gibt es keine völlige Deckungsgleichheit in den Bedeutungen und Konnotationen\*, und auch Idiome\* können nicht eins zu eins übersetzt werden. Zudem kann es sein, dass die Arbeit der Rückübersetzer und Rückübersetzerinnen qualitativ schlecht ist, obwohl der Zieltext gut übersetzt war. Ausserdem wird in dieser Vorgehensweise tendenziell sehr wörtlich übersetzt, damit die Rückübersetzung ähnlicher ausfällt. Ein Vergleich zwischen Ausgangs- und Zieltext mittels Rückübersetzung kann daher nur begrenzt fehlerhafte Übersetzungen aufzeigen und falsche Eindrücke über die Äquivalenz zwischen Ausgangs- und Zieltext geben. Auch die interkulturelle und sprachliche Adaptation ist dadurch erschwert (Harkness, 2003; Kußmaul, 2014).

Anstelle einer Rückübersetzung wird in den neusten Studienergebnissen deshalb empfohlen, den Fokus auf gute Erstübersetzungen zu legen und das Resultat direkt in der Zielsprache in einem Fachkomitee\* zu evaluieren (Mohler et al., 2016a). Dies geschieht im Teamansatz.

### 3.1.2. Teamansatz (*Team Approach*)

Der Teamansatz wird im Englischen als Team Approach bezeichnet. Das Merkmal dieses Ansatzes ist, dass beim Übersetzungsprozess eine Gruppe von Fachexperten und -expertinnen eng zusammenarbeitet (Douglas & Craig, 2007; Harkness, 2003). Der Vorteil des Teamansatzes besteht darin, dass durch den Austausch im Team verschiedene Ansichten und Interpretationen diskutiert und Alternativen entwickelt werden. Dadurch können Fehler vermieden werden, welche durch regionale Unterschiede in der Sprache, persönliche Interpretationen und unvermeidliche Schwächen eines einzelnen Übersetzers oder einer einzelnen Übersetzerin entstanden wären (Harkness, 2003).

Es wurde festgestellt, dass der Teamansatz die grösste Vielfalt an alternativen Übersetzungsmöglichkeiten liefert und die verschiedenen Versionen kritisch besser diskutiert werden als in anderen Übersetzungsansätzen (Douglas & Craig, 2007). Das Team sollte eine gute Mischung aus Fähigkeiten und fachlicher Expertise zusammenbringen, um Alternativen zu diskutieren und eine optimale Version zu finden. Gemeinsam müssen die Teammitglieder Wissen über die Studie, das Fragebogen-Design und das methodische Vorgehen zusammenbringen und über die erforderlichen kulturellen und sprachlichen Kenntnisse verfügen (Harkness, 2003).

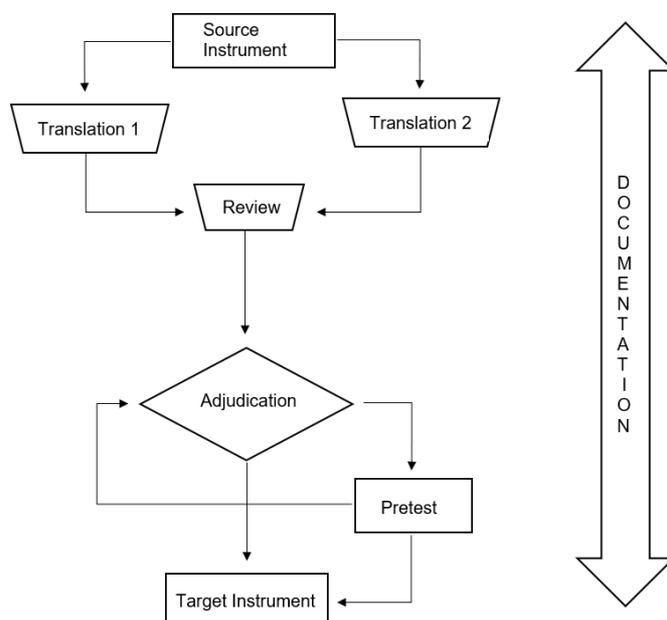
Eine aktuelle, evidenzbasierte Leitlinie, die den Prozess des interkulturellen Adaptierens und Übersetzens im Teamansatz beschreibt, ist die «Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys» des Survey Research Center (2016). Darin wird das TRAPD-Modell\* im Rahmen eines Teamansatzes empfohlen. Die Leitlinie beschreibt detailliert, was diese Schritte beinhalten, welche Personen involviert sind und wie genau vorgegangen werden soll. Sie präsentiert detaillierte Empfehlungen, sowohl für den Übersetzungsprozess als auch für die Übersetzung selbst, die ähnlich wie eine Checkliste von oben nach unten abgearbeitet werden können. Das TRAPD-Modell und die einzelnen Schritte werden im Folgenden beschrieben.

### 3.2. TRAPD-Modell

Das TRAPD-Modell erläutert die fünf grundlegenden Schritte für den Prozess des interkulturellen Adaptierens und Übersetzens im Teamansatz. Die Buchstaben TRAPD stehen für *Translation*, *Review*, *Adjudication*, *Pretesting* und *Documentation*. Diese Bezeichnungen können auf Deutsch mit Übersetzung, Überprüfung, Entscheidung für eine Übersetzungsvariante, Testlauf und Dokumentation wiedergegeben werden (Kußmaul, 2014; Mohler et al., 2016a).

Das Modell ist in der Abbildung 2 dargestellt. Der Inhalt und das Verfahren der einzelnen Schritte werden im Folgenden ausführlich beschrieben.

Abbildung 2: Eigene Darstellung des TRAPD-Modells nach Mohler (2016a)



### 3.2.1. Translation

Mindestens zwei geschulte Übersetzer oder Übersetzerinnen übersetzen das gesamte Assessment. Die Übersetzung erfolgt stets in die stärkste Sprache, was meistens die Muttersprache ist. Mehrere parallele Übersetzungen führen zu einer grösseren Vielfalt an Übersetzungsvarianten und zu mehr Diskussionen im Review. Dadurch wird die Benutzung von regionalen oder persönlichen sprachlichen Vorlieben der Übersetzer und Übersetzerinnen verringert (Mohler et al., 2016a).

Übersetzer und Übersetzerinnen müssen die Funktion des Ausgangs- und Zieltextes verstehen, um die bestmöglichen Übersetzungsoptionen zu finden. Folgende Informationen sind für sie relevant: Zielgruppe, Funktion des Textes und Sprachebene (Fachsprache oder Umgangssprache) (Harkness, 2003).

Der Fokus liegt beim Übersetzen stets auf der Bedeutung der Items im originalen Assessment. Diese Bedeutung wird von den Übersetzern und Übersetzerinnen erfasst, und in ihren eigenen Worten in der Zielsprache wiedergegeben. Die Übersetzung darf die gegebenen Informationen nicht erweitern oder verringern, wenn dadurch die Bedeutung verloren geht. Die übersetzten Items sollen dieselben Reize hervorrufen wie das Original. Dies entspricht dem Ansatz *Ask-the-same-question*. Das Format der Fragen in der Zielsprache muss ähnlich gehalten werden wie in der Ausgangssprache. Die Antwortmöglichkeiten müssen dieselben bleiben und die Fragen müssen denselben Stimulus in sich tragen (Mohler et al., 2016a).

Manchmal ist solch eine Übersetzung kulturell oder sprachlich bedingt nicht möglich, zum Beispiel wenn es für einen Begriff in der Ausgangssprache keinen Begriff in der Zielsprache mit gleicher Konnotation gibt. In diesem Fall werden Adaptationen vorgenommen. Die Adaptation einzelner Items wird wichtig, wenn eine *Ask-the-same-question*-Übersetzung wegen der sprachlichen Eigenschaften nicht möglich ist oder die Bedürfnisse der neuen Zielpopulation oder Zielregion nicht erfüllen kann. Eine Adaptation kann im Inhalt, im Format, in der Antwortmöglichkeit oder im Layout erfolgen (Mohler, Dorer, De Jong & Hu, 2016b). Dabei muss für die Wortwahl das Alter, die Bildung und die Herkunft der Zielpopulation in Betracht gezogen werden (Mohler et al., 2016a).

### 3.2.2. Review

Ein Review kann zu mehreren Zeitpunkten des Übersetzungsprozesses stattfinden und mehrmals wiederholt werden. Das Treffen für ein Review kann persönlich oder virtuell stattfinden. Die Zeit, die dafür benötigt wird, kann je nach Länge und Komplexität des Assessments und Diskussionsvorgehens stark variieren. In einem Review sind alle Personen mit den benötigten Qualifikationen anwesend, um Vor- und Nachteile und Alternativen zu den Erstübersetzungen zu diskutieren (Mohler et al., 2016a).

Der Einbezug der Erstübersetzer und Erstübersetzerinnen in den Schritt des Reviews macht es qualitativ wertvoller und zeitlich effizienter, da sich diese Personen bereits vertieft mit dem Text auseinandergesetzt haben, ihre eigenen Notizen am besten verstehen und am besten begründen können, welche Überlegungen hinter der Übersetzung liegen. Weiter braucht es einen sogenannten *Senior Reviewer*, der die Diskussion leitet und das Zeitmanagement im Griff hat. Im Voraus hat dieser die Aufgabe, sich Notizen über schwierige Stellen der Übersetzung zu machen und die Kommentare der Erstübersetzer und Erstübersetzerinnen zu lesen, um das Review planen zu können. Es braucht zudem eine Person, die Protokoll führt und für diese Aufgabe über die notwendigen Sprachkenntnisse verfügt (Mohler et al., 2016a).

Als Vorbereitung erhalten alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Reviews die Erstübersetzungen und das originale Assessment. Sie werden gebeten, sich vor dem Review Gedanken über die Übersetzung und alternative Möglichkeiten zu machen. Die Erstübersetzungen werden tabellarisch dargestellt, damit eine Übersicht über alle Versionen möglich ist und auch Entscheidungen übersichtlich festgehalten werden können. Die Rollen der Teilnehmenden müssen bereits im Voraus des Treffens festgelegt werden, damit sie sich entsprechend auf das Review vorbereiten können (Mohler et al., 2016a).

Während des Reviews geht das Team Schritt für Schritt jedes einzelne Item des Assessments sowie die Antwortmöglichkeiten, Anweisungen und Auswertungen durch. Dabei werden die verschiedenen Erstübersetzungen miteinander verglichen und Alternativen diskutiert. Schwächen und Stärken der vorgeschlagenen Übersetzungen werden besprochen und Abweichungen vom originalen Text und nötige Adaptionen werden identifiziert (Mohler et al., 2016a).

### 3.2.3. Adjudication

In diesem Schritt wird von *Adjudicators* entschieden, welche Varianten der besprochenen Übersetzungen in die vordefinitive Version der Übersetzung aufgenommen werden. Diese Entscheidung muss bei allen Textstellen getroffen werden, für die während des Reviews keine einstimmige Lösung gefunden wurde. Wenn mehrere Pretests durchgeführt werden, kann nach jedem Pretest wieder eine Adjudication durchgeführt werden (Mohler et al., 2016a).

Die *Adjudicators* müssen gute Sprachkenntnisse in der Ausgangs- und Zielsprache besitzen und sowohl mit dem Assessment als auch mit dem dahinterliegenden Konstrukt vertraut sein. Wenn möglich sollen *Adjudicators* beim Review ebenfalls anwesend sein. Die Adjudication findet nicht sofort anschliessend an das Review statt, damit die Argumente durch die *Adjudicators* noch einmal überprüft werden können. Wenn die *Adjudicators* keine speziellen Qualifikationen entsprechend der Aufgabe haben, tauschen sie sich mit anderen beteiligten Personen aus, um die fehlenden Qualifikationen auszugleichen und nicht die alleinige Verantwortung zu tragen (Mohler et al., 2016a).

### 3.2.4. Pretesting

Das Ziel des Pretests besteht darin, zu überprüfen, ob die Datenerhebung auf dieselbe Weise wie im originalen Assessment erfolgt. Nur wenn alle Items die korrekten Inhalte erfragen, werden auch die vorgesehenen Werte, Fakten und Verhaltensweisen gemessen. Mit einem Pretest wird die Anwendbarkeit der übersetzten vordefinitiven Version getestet und danach Fehler ausgemerzt oder Details angepasst. Nach diesen Pretests entsteht die definitive Version der Übersetzung (Caspar et al., 2016). Unter Pretesting wird eine grosse Auswahl von verschiedenen qualitativen und quantitativen Techniken verstanden, die dazu dienen, die Methode und Qualität der Datenerhebung und die gesamte Qualität eines Assessments zu testen. Je nach Art des Pretests kann es zu verschiedenen Zeitpunkten des Übersetzungsprozesses stattfinden. Die am häufigsten verwendeten Formen des Pretests sind *Pilotstudien*, *kognitives Interviewing*, *Think-aloud-Techniken*, *Fokusgruppen* und *Behavior coding*. Unabhängig davon, wie gut ein Team die Übersetzung durchgeführt hat, können durch die Pretests meistens noch Schwachpunkte in der Übersetzung identifiziert werden (Caspar et al., 2016).

### 3.2.5. Documentation

Für jeden Schritt im Prozess wird im Voraus überlegt und entschieden, wie die Dokumentation erfolgen soll, da nur eine sorgfältige Dokumentation jedes einzelnen Schrittes eine gute Übersetzung ermöglicht. Durch eine gute Dokumentation der vorausgegangenen Schritte können nachfolgende Schritte auf den vorherigen Überlegungen aufbauen, ohne dass die Gedankengänge und Entscheidungen reproduziert werden müssen (Mohler et al., 2016a).

Für den Schritt Translation wird eine einheitliche Dokumentationsvorlage benötigt, die den Erstübersetzern und Erstübersetzerinnen strukturiert vorgibt, wie Notizen, Fragen, Kommentare und die Übersetzung festzuhalten sind. So können die verschiedenen Zieltex-te in einem einheitlichen und übersichtlichen Dokument zusammengeführt werden, das dann als Grundlage für das Review dient. Für das Review wiederum gilt es festzulegen, wie die Überlegungen und Entscheidungen während der Diskussion sinnvoll protokolliert werden. Mithilfe dieses Protokolls wird die Adjudication vorgenommen, wobei auch in diesem Schritt alle Überlegungen und Entscheidungen schriftlich in einem Dokument festgehalten werden. Dieses Dokument ist sehr wichtig, vor allem wenn bei einigen Items Adaptationen vorgenommen werden müssen. Ein gut geführtes Protokoll, das Gedankenprozesse und Entscheidungsgrundlagen nachvollziehbar festhält, entlastet die Übersetzer und Übersetzerinnen, Reviewer und Adjudicators im Falle von Ungenauigkeiten und Unstimmigkeiten zwischen Übersetzungen in verschiedenen Ländern und Sprachen (Mohler et al., 2016a).

## 4. Methode

### 4.1. Planung des Übersetzungsprozesses

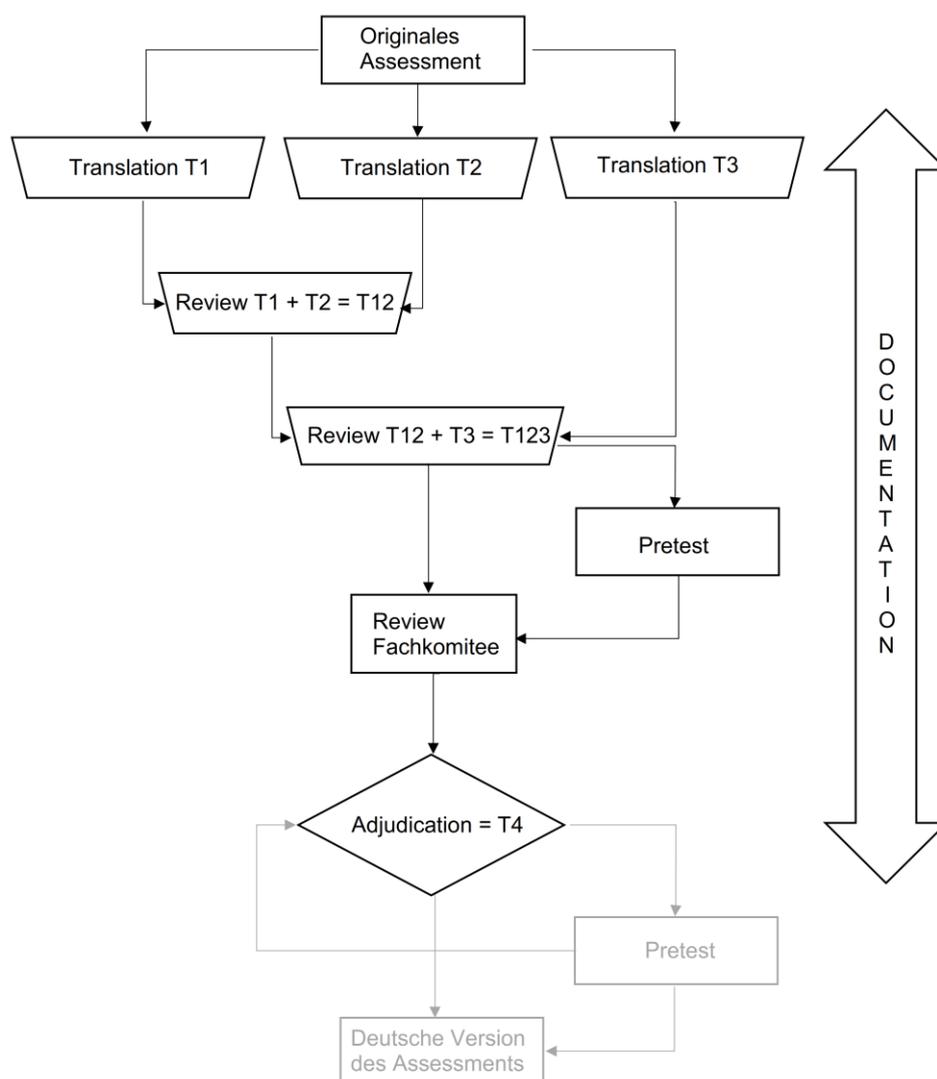
Der Übersetzungsprozess für die deutsche Version des Workstyle Short Form wurde zu Beginn nach der Leitlinie «Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures» von Beaton et al. (2000) geplant. Diese Leitlinie wird in der Literatur oft empfohlen und wurde auch für die Übersetzung des Workstyle Short Form vom Englischen ins Chinesische verwendet (Cheng, Szeto, Xu & Feuerstein, 2014). Deshalb wurde diese Leitlinie für die deutsche Übersetzung des Workstyle Short Form ausgewählt und für die vorliegende Bachelorarbeit angepasst.

Während der Planung der Stufe 3 «Rückübersetzung», wurde ersichtlich, dass für die weiteren Übersetzungsphasen geeignetere Formen zur Verfügung standen und die Rückübersetzung ins Englische möglicherweise nicht zu kulturell adaptierten Formulierungen führen würde. Auch würde eine Rückübersetzung den Zieltext nicht ganzheitlich widerspiegeln, wodurch fehlerhafte Übersetzungen nicht zuverlässig erkannt werden könnten (Epstein, Osborne, et al., 2015; Harkness, 2003; Kußmaul, 2014). Aus diesem Grund wurde für den Prozess des Übersetzens und interkulturellen Adaptierens die Leitlinie des Survey Research Center (2016) herangezogen, die die Übersetzung nach dem TRAPD-Modell und dem Team-Ansatz empfiehlt. Da die Stufen der Leitlinie von Beaton et al. (2000) in den ersten Übersetzungsphasen dem Verlauf des Modells von TRAPD gleichen, konnte ohne Schwierigkeiten während des Übersetzungsprozesses von einer Leitlinie zur anderen gewechselt werden.

Für diese Bachelorarbeit wurden die Schritte des TRAPD-Modells Translation, Review, Adjudication, Documentation und ein kurzer Pretest vorgesehen. Es wurde geplant, mehrere Personen aus verschiedenen Fachbereichen in diese Schritte einzubeziehen.

In der Abbildung 3 werden diese Schritte gemäss dem TRAPD-Modell von Mohler et al. (2016a) dargestellt, welches in Abbildung 2 (Kapitel 3.2. TRAPD-Modell) zu sehen ist. Um den Prozess übersichtlich darzustellen, sind darin auch die Schritte abgebildet, die vom TRAPD-Modell abweichen. Eine stark vereinfachte, kurze Form eines Pretests wurde vor dem Fachkomitee angewendet. Dies wird nachfolgend im Kapitel 4.4 «Pretesting» erläutert. Der umfassende Pretest, der mit der vordefinitiven Version T4 im Anschluss an das Fachkomitee durchgeführt werden soll, wurde im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht eingeplant. Die Schritte, die innerhalb dieser Bachelorarbeit nicht durchgeführt wurden, sind im Modell grau abgebildet.

Abbildung 3: Übersetzungsprozess des Workstyle Short Form abgeändert nach dem TRAPD-Modell von Mohler et al. (2016a)



Bevor der Übersetzungsprozess startete, wurde Micheal Feuerstein, ein Autor des Workstyle Short Form, im Vorfeld durch die Praxispartnerin der Bachelorarbeit angefragt, ob eine deutsche Übersetzung seines Assessments zur Ergänzung der Schweizer Leitlinie für die Behandlung von Menschen mit WRUED erstellt werden könne.

Anschliessend wurde das methodische Vorgehen definiert und in einem Zeitplan dargestellt, wie er in Tabelle 1 zu sehen ist. Für die Reviews wurden mit einer Online Plattform zur Terminfindung geeignete Termine für die Treffen festgelegt. Der Zeitplan musste während des Prozesses nur einmal angepasst werden, als entschieden wurde, dass der Schritt der Rückübersetzung entfällt. Durch diese Anpassung konnte mehr Zeit für die nachfolgenden Schritte gewonnen werden.

*Tabelle 1: Zeitplan des Übersetzungsprozesses*

Zeitplan	Durchgeführte Schritte	Beteiligte Personen
Woche 44-48	<b>Translation</b> Erstellung drei separater Übersetzungen T1, T2 und T3	Zwei Ergotherapiestudentinnen und eine Absolventin des Studiengangs Angewandte Sprachen
Woche 49-51	<b>Review</b> Erstes Review T1 + T2 = T12 Zweites Review T12 + T3 = T123	1. Zwei Ergotherapiestudentinnen 2. Zwei Ergotherapiestudentinnen und Absolventin des Studiengangs Angewandte Sprachen
Woche 1-2	<b>Pretest</b> Erste Anwendung an drei Personen mit Fragen zur Rezeption	Eine Ergotherapeutin aus der Praxis und eine Ergotherapiestudentin
Woche 2-5	<b>Review</b> Review des Fachkomitees T123	Zwei Ergotherapiestudentinnen, eine Dozentin für Ergotherapie, eine Ergotherapeutin aus der Praxis und eine Dozentin für Übersetzungswissenschaften
Woche 6	<b>Adjudication</b> Erstellung der Version T4	Zwei Ergotherapiestudentinnen

*Anmerkung: Bei wiederholten Bezeichnungen handelt es sich stets um die gleichen Personen*

In den folgenden Kapiteln wird detailliert beschrieben, wie die Schritte Translation, Review, Pretesting, Adjudication und Documentation gemäss den Empfehlungen der Leitlinie umgesetzt wurden.

## 4.2. Translation

### 4.2.1. Auswahl der Übersetzer und Übersetzerinnen

Beaton et al. (2000) empfehlen, dass mindestens eine Übersetzung von einer Person mit fachlichen Kenntnissen über das Konstrukt und den Hintergrund des Assessments erstellt wird. Durch den Einbezug der klinischen Perspektive soll sichergestellt werden, dass das übersetzte Assessment dasselbe Konstrukt misst wie der Ausgangstext (Beaton et al., 2000). Die Übersetzungen T1 und T2 wurden von zwei Studentinnen des Studiengangs Ergotherapie erstellt, die mit dem Konzept des Workstyles, der Langversion Workstyle Measure und dem Konzept des Workstyle-Modells vertraut sind.

Nach Beaton et al. (2000) soll mindestens eine andere Übersetzung von einer Person mit linguistischen Kenntnissen ohne Hintergrundwissen über Ziel und Konstrukt des Assessments und ohne medizinische Vorkenntnisse gemacht werden. Diese Übersetzung wird nicht von fachlichen Zielen beeinflusst, sondern reflektiert die rein sprachliche Ebene des Originaltextes und kann verschiedene Nuancen der Bedeutung besser identifizieren. Für diese Übersetzung (T3) war eine Absolventin des Studiengangs Angewandte Sprachen ohne klinisches Hintergrundwissen und ohne Kenntnisse über das Workstyle-Modell vorgesehen.

### 4.2.2. Vorgehen

Vom Workstyle Short Form wurden drei separate Erstübersetzungen erstellt. Für alle Übersetzungen wurde die gleiche Dokumentationsvorlage vorbereitet, in der Ausgangs- und Zieltext nebeneinander dargestellt wurden. In der Tabelle war auch Platz für Kommentare und Überlegungen vorgesehen. Diese einheitliche Darstellung vereinfachte den Vergleich der drei Zieltexte während des Reviews.

Für die Übersetzungsarbeit wurden verschiedene einsprachige sowie zweisprachige Online-Wörterbücher und Websites verwendet. Damit konnte sehr zeitsparend mögliche Übersetzungen und Synonyme gesucht werden. Bei einigen Unklarheiten im

Ausgangstext wurde zusätzlich eine Person beigezogen, die in den USA aufgewachsen ist und dementsprechend über gute Kenntnisse der Ausgangskultur verfügt. Erfahrungen im Übersetzen brachte die Übersetzerin der Version T3 mit.

Die Leitlinie des Survey Research Center (2016) beinhaltet spezifische Anweisungen, wie die Übersetzung ausgeführt werden kann. Es wird dargestellt, in welcher Reihenfolge die Vorbereitungen getroffen werden sollen und welchen Aspekten besondere Beachtung geschenkt werden sollte. Dazu gehören unter anderem klare Anweisungen und Leitfragen für die Übersetzer und Übersetzerinnen sowie Hinweise für eine der Zielgruppe angemessenen Sprache (Harkness, Behr & Lui, 2016).

Im Weiteren sind auch viele konkrete Anweisungen für die Übersetzungsarbeit zu finden, welche in der Leitlinie «ESS Round 8 Translation Guidelines» von Dorer (2016) noch ausführlicher beschrieben sind. Themen wie Äquivalenz, Konnotation, Ambiguität\*, Adaptation, Klarheit und Lesefluss, Konjunktionen, gendergerechte Sprache, Konsistenz, Terminologie und Layout werden erläutert und mit Beispielen unterlegt. Dieses Dokument wurde zur Kontrolle beigezogen, ob alle wichtigen Aspekte des Übersetzens und Adaptierens beachtet wurden.

Für ein umfassenderes Verständnis der Bedeutung der Items und des Auswertungsverfahrens war die Studie der langen Version Workstyle Measure (Feuerstein et al., 2005; Nicholas, 2002) eine Hilfe, weil darin viele wichtige Punkte ausführlicher beschrieben werden.

### 4.3. Review

#### 4.3.1. Review Zusammenfügung 1

Da die Übersetzung zu diesem Zeitpunkt noch nach der Leitlinie von Beaton et al. (2000) durchgeführt wurde, weicht das Vorgehen in diesem Schritt vom TRAPD-Modell ab. Anstelle eines einzigen Review-Treffens, an dem alle Erstübersetzungen von einem Fachkomitee besprochen und alternative Lösungen diskutiert werden, setzten sich nur die Übersetzerinnen der Versionen T1 und T2 zusammen. In diesem Treffen wurden die Versionen T1 und T2 besprochen und zu einer einheitlichen Version T12 zusammengefügt, die den ergotherapeutischen Hintergrund mit einbezieht. Dazu wurden beide Erstübersetzungen in einer Tabelle mit einer zusätzlichen Spalte für die zusammengefügte Version T12 und einer Spalte für aufgetauchte Fragen,

Uneinigkeiten und Kommentaren nebeneinandergestellt. In den Zeilen unterhalb der Fragen wurden jeweils Begründungen für Entscheide aufgeführt. Es wurde ein Item nach dem anderen verglichen und diskutiert. Diese Zusammenfügung dauerte fünf Stunden.

#### 4.3.2. Review Zusammenfügung 2

In einem weiteren Treffen setzten sich alle drei Erstübersetzerinnen zusammen, um die Version T12 mit der Version der Linguistin T3 zu vergleichen und zusammenzufügen. Auch dafür wurde in einem Dokument die Versionen T12 und T3 in derselben Weise wie im Review 1 nebeneinandergestellt. Offengebliebene Fragen betreffend des Konstruktes, der Satzstellungen oder genauen Bedeutung von Wörtern wurden für das Review des Fachkomitees in einer Spalte festgehalten. Wie beim ersten Review wurde ein Item nach dem anderen verglichen und diskutiert. Das Treffen dauerte sechs Stunden.

#### 4.3.3. Review des Fachkomitees

Dieses Vorgehen weicht von der Leitlinie des Survey Research Center (2016) ab. Diese empfiehlt, dass alle Erstübersetzungen in einem Review-Komitee besprochen werden, an dem auch aussenstehende *Reviewer* beteiligt sind, die nicht selbst die Übersetzung erstellt haben, um Vor- und Nachteile der einzelnen Versionen zu diskutieren und neue Ideen und Ansichten zu generieren (Mohler et al., 2016a).

Als Vorbereitung erhielten die Mitglieder ausschliesslich die zusammengefügte deutsche Version T123 und das originale Assessment. Im Vorfeld wurden sie gebeten, Fragen und Anregungen in der leerstehenden Spalte aufzuschreiben und zum Fachkomitee mitzubringen. Zur Einsicht während des Reviews wurden die Rohfassungen der Übersetzungen T1, T2 und T3 in einer Tabelle gegenübergestellt. Das Ziel des Fachkomitees war, Meinungen und Ideen der anwesenden Fachpersonen einzuholen, zu jedem Item Schwächen und Stärken in Betracht zu ziehen und alternative Lösungen zu finden. Dabei wurde der Fokus auf die kulturelle Anpassung und die Ausgangstexttreue gelegt. Dieses Review wurde als Audiodatei aufgenommen.

#### 4.3.4. Auswahl der Reviewer für das Fachkomitee

Das Fachkomitee setzte sich aus fünf Personen mit unterschiedlich fachlichen Hintergründen zusammen. Die Rolle der Moderatorin und Zeitmanagerin wurde von einer Ergotherapeutin und Dozentin übernommen, die mit Menschen mit WRUED gearbeitet hat und im Übersetzungsprozess eines anderen Assessments involviert war.

Die Vertreterin der Praxis ist eine Ergotherapeutin, die aktuell Menschen mit WRUED behandelt und an der Erstellung der deutschen Leitlinie für die Behandlung von Menschen mit WRUED beteiligt ist.

Die Linguistin ohne Hintergrundwissen über die Symptomatik und das Konzept des Workstyles ist eine Dozentin in Übersetzungswissenschaften mit Erfahrung im Übersetzen von psychologischen Fragebögen. Sie brachte das linguistische Fachwissen und langjährige Erfahrung im Bereich der Translation ein.

Eine Ergotherapiestudentin, die eine Erstübersetzung erstellt hatte, führte das Protokoll und nahm das gesamte Gespräch mit einem Aufnahmegerät auf.

Die andere Ergotherapiestudentin stellte den Mitgliedern bei jedem übersetzten Item die Fragen, Unklarheiten und Unsicherheiten bezüglich des Inhaltes oder der kulturellen Adaptation vor.

#### 4.4. Pretesting

##### 4.4.1. Auswahl der durchführenden Personen und Testpersonen

Die Praxispartnerin dieser Bachelorarbeit ist in einer Praxis tätig, die Therapien für Menschen mit WRUED anbietet. Sie kennt sich mit der Symptomatik und dem Bezug zum Workstyle gut aus. Für die Durchführung zweier Tests erhielt sie einen deutschen Assessmentbogen der Version T123 und entsprechende Anweisungen. Diese Tests wurden Rezeptionstests genannt, weil mit ihnen in Erfahrung gebracht werden soll, wie Menschen mit WRUED die übersetzten Items verstehen. Ein zusätzlicher Rezeptionstest wurde von einer der Ergotherapiestudentinnen mit einer von WRUED betroffenen Person durchgeführt. So wurden insgesamt drei Rezeptionstest nach der gleichen Methode durchgeführt.

Die Testpersonen, die an den Rezeptionstest teilnahmen, mussten eine WRUED-Symptomatik aufweisen, im erwerbsfähigen Alter sein, Deutsch sprechen und bereit sein, beim Pretest mitzumachen. Sie wurden mündlich über das Vorhaben und das

Vorgehen informiert. Aus Datenschutzgründen wurden keine persönlichen Daten von den Testpersonen festgehalten. Ihre inhaltlichen Antworten auf die Fragen wurde nicht für den Pretest genutzt. Es wurde ausschliesslich darauf geachtet, ob die Aussagen der Testpersonen den erfragten Inhalten der Items entsprechen. Wenn nicht, war dies ein Hinweis darauf, dass die Übersetzung Abweichungen vom originalen Item enthielt.

#### 4.4.2. Vorgehen

Die Rezeptionstests fanden vor dem Review des Fachkomitees statt. Dazu wurde eine Think-aloud-Technik angewendet, die auf Englisch *concurrent think-aloud* (Bickart & Felcher, 1996) heisst. Die Testpersonen wurden während dem Ausfüllen des Assessments gebeten, ihre Gedanken laut mitzuteilen. Die Gedankenvorgänge, Unklarheiten und offenen Fragen der Testpersonen wurden in einer Tabelle neben der Version T123 des Workstyle Short Form festgehalten. Die Testpersonen hatten neben dem Inhalt auch Kommentare zur Sprache, Verständlichkeit, Lesefluss und Verstehen geäussert, die ebenfalls von den durchführenden Personen aufgeschrieben wurden.

Die Kommentare aus diesen drei Tests wurden für das Fachkomitee benötigt, um sicherzustellen, dass die Sprache für Klienten und Klientinnen verständlich ist, die Items flüssig zu lesen sind und um Fehler aufzudecken, die möglicherweise durch die Übersetzerinnen übersehen worden waren. Der Hauptfokus der Testung lag darin, herauszufinden, ob die übersetzten Items dieselben Stimuli und Assoziationen hervorrufen wie die Items im Ausgangstext (Caspar et al., 2016).

### 4.5. Adjudication

#### 4.5.1. Vorgehen

Eine Woche nach dem Review des Fachkomitees ging es darum, sich für eine vordefinitive Version, in diesem Prozess T4 genannt, zu entscheiden. Dazu wurden in einem mehrstündigen Treffen die Vor- und Nachteile der verschiedenen Varianten der Items, die in den Reviews diskutiert worden waren, überprüft und die besten ausgewählt. Als Grundlage für die Entscheidungen dienten die Protokolle und die Tonaufnahme des Reviews des Fachkomitees. Die Items, für die schon während des Fachkomitees einstimmig eine gute Lösung gefunden worden war, wurden nicht

erneut besprochen. Es resultierte daraus die Version T4, welche an diesem Punkt erst vordefinitiv ist.

Jede Änderung und Entscheidung der Adjudicators wurde im selben Format wie die vorherigen Schritte dokumentiert. Dazu wurde ein Dokument verwendet, das den englischen Ausgangstext neben den Versionen T123 und T4 beinhaltete. In der Tabelle waren auch die Argumente des Expertenkomitees eingefügt und es war zusätzlich Platz vorhanden, um die Entscheidungen zu begründen, die während der Adjudication gefällt wurden. Die Protokolle der anderen Reviews wurden während der Adjudication ebenfalls eingesehen.

Nach diesem Schritt sind nach dem TRAPD-Modell nun umfangreiche Pretests vorgesehen, um letzte Änderungen anzubringen und die definitive Version T5 fertigzustellen. Danach wird die definitive Version auf die Gütekriterien hin getestet. Dieser Teil des Übersetzungsprozesses wurde innerhalb der vorliegenden Bachelorarbeit nicht mehr eingeplant und durchgeführt, da das Ziel die vordefinitive Version T4 war.

#### 4.5.2. Auswahl der Adjudicators

Die Adjudication wurde von den zwei Ergotherapiestudentinnen durchgeführt, die im gesamten Übersetzungsprozess und in allen Reviews dabei gewesen waren und sich durch das Erstellen einer Erstübersetzung intensiv mit dem originalen Assessment auseinandergesetzt hatten. Mit diesen Personen als Adjudicators konnte sichergestellt werden, dass alle vorgängigen Versionen für die finalen Entscheidungen in Betracht gezogen wurden und die Argumente der Reviews verstanden und beachtet wurden.

#### 4.6. Documentation

Die Erstübersetzungen und deren Dokumentation wurde in Tabellenform in einem Word-Dokument erstellt. Für den Ausgangstext und jede Version des Zieltexes war eine Spalte vorgesehen. Die linke Spalte der Tabelle beinhaltete jeweils die originale englische Version des Assessments. Kürzere Einheiten des Textes, in der Regel einzelne Sätze oder Items, wurden innerhalb dieser Spalten in Zeilen unterteilt. Zusätzliche Zeilen, um Begründungen und weitere Kommentare festzuhalten, wurden jeweils zwischen den zu übersetzenden Texteinheiten in die Tabelle eingefügt (Abbildung 4). Alle Übersetzerinnen benutzten dieselbe Vorlage für die Übersetzung und Dokumentation.

Diese einheitliche Darstellung ermöglichte eine einfache Übersicht über alle aktuell relevanten Versionen, was sich für die Reviews als sehr vorteilhaft erwies. Während den Reviews 1 und 2 wurde während der Diskussion das Protokoll im selben Dokument erstellt.

Abbildung 4: Vorlagenraster für die Erstübersetzungen

Ausgangstext	Übersetzung T1	Übersetzung T2	Übersetzung T3
Workstyle Short Form	<i>Übersetzung des <u>Workstyle Short Form</u> → in dieses Feld wird die Übersetzung geschrieben</i>		
	<i>Begründung mit Referenzen (z.B. Wörterbücher) → in dieses Feld werden die Überlegungen zur Übersetzung notiert</i>		
Please complete the following survey by checking the boxes that describe you at work.	<i>Übersetzung</i>		
	<i>Begründung</i>		
Part 1: Rate the degree to which each of the following items describes you at WORK by selecting the appropriate option.	<i>Übersetzung</i>		
	<i>Begründung</i>		
1. I continue to work with pain and discomfort so that the quality of my work won't suffer.	<i>Übersetzung</i>		
	<i>Etc.</i>		
2. My hands and arms feel tired during the workday.			
3. I feel achy when I work at my workstation.			

Nach den ersten beiden Reviews wurde eine Tabelle mit drei Spalten erstellt, die den Ausgangstext und die Übersetzung T123 einander gegenüberstellte. Eine dritte Spalte liess Platz für offene Fragen und Diskussionspunkte, die am Review des Fachkomitees besprochen wurden (Abbildung 5). Dieses Dokument wurde allen Teilnehmerinnen des Fachkomitees bereits im Vorfeld zur Verfügung gestellt.

*Abbildung 5: Vorbereitungstabelle für das Fachkomitee und dessen Dokumentation*

<b>Ausgangstext</b>	<b>Übersetzung T123</b>	<b>Dokumentation des Fachkomitees</b>
Workstyle Short Form	Selbsteinschätzungsbogen zum Workstyle (Kurzform)	<i>Angepasste Version / Änderungen</i>
	<p>Workstyle = Fachwort, welches auf Deutsch keine Entsprechung hat, deshalb auf Englisch. Eine kurze Definition wird im deutschen Assessment zu Beginn ersichtlich sein.</p> <p>Short Form → da «Kurzform» ein deutscher Begriff ist, nehmen wir nicht «Short Form», sondern übersetzen es.</p> <p>Für Erkennungswert wäre der gleiche Titel wie im Englischen geeignet. Wir haben uns soweit jedoch für die Übersetzung entschieden. Ansonsten könnte man «Workstyle Short Form – ein Selbsteinschätzungsbogen zum Workstyle»</p>	<p><i>Fragen fürs Fachkomitee</i> <i>Kommentare während des Fachkomitees</i></p> <p>Welche Meinungen und Ideen gibt es sonst noch zum Titel des Assessments? Wir haben uns auf den englischen Begriff geeinigt, Gibt es andere Meinungen?</p>
		Definition Workstyle: Workstyle sind die Verhaltensweisen, mit der jemand auf veränderte Anforderungen am Arbeitsplatz reagiert.
Please complete the following survey by checking the boxes that describe you at work.	Bitte füllen Sie den vorliegenden Fragebogen aus, indem Sie die Antworten ankreuzen, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.	
Part 1: Rate the degree to which each of the following items describes you at	Teil 1: Wählen Sie bei den nachfolgenden Aussagen jeweils die Antwortmöglichkeit	

## 5. Ergebnisse

### 5.1. Verfolgte Ziele bei der Erstellung der Übersetzung

Im Folgenden ist das Ergebnis dieser Bachelorarbeit, die vordefinitive Version T4 der Übersetzung des Workstyle Short Form von Feuerstein und Nicholas (2006), aufgeführt. In der Klammer unterhalb der deutschen Übersetzung steht jeweils der englische Originaltext. Dies ermöglicht den direkten Vergleich zwischen Ausgangs- und Zieltext. Beim Übersetzen wurden verschiedene Ziele verfolgt. Entsprechend diesen Zielen können im Assessment zwei Teile unterschieden werden.

Der erste Teil des Assessments besteht aus den Instruktionen für die Klienten und Klientinnen und den einzelnen Items. Bei diesem Teil wurde berücksichtigt, dass die übersetzten Items mit den Antwortmöglichkeiten übereinstimmen und den gleichen Inhalt erfassen wie der englische Ausgangstext. Dies ist äusserst wichtig, damit die Validität im Zieltext bestmöglich erhalten bleibt. Zudem wurde bei der Übersetzung eine Sprache gewählt, die Klienten und Klientinnen ungeachtet ihrer Nationalität oder Bildung verstehen können. Der zweite Teil des Assessments besteht aus den Instruktionen für die Auswertung. Die Ausgangstexttreue spielte hier eine nebengeordnete Rolle. Bei der Übersetzung lag der Fokus besonders auf der Funktionalität. Der Zieltext sollte für die Therapeuten und Therapeutinnen möglichst klar verständlich und nachvollziehbar sein.

Die Protokolle zu den Übersetzungen, Reviews und Pretests sind im Anhang zu finden (Anhang D – Protokoll Übersetzungen und Reviews). Dort wird der Übersetzungsprozess ausführlich beschrieben und die Lösungsfindung begründet.

## 5.2. Deutsche Übersetzung des Workstyle Short Form

### Workstyle Short Form – deutsche Version

(*Workstyle Short Form*)

Definition Workstyle: Workstyle ist die individuelle körperliche, kognitive und verhaltensbezogene Reaktion auf die Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzbedingungen.

Bitte kreuzen Sie im vorliegenden Fragebogen die Antworten an, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben. (*Please complete the following survey by checking the boxes that describe you at work.*)

#### Teil 1:

**Wählen Sie bei den nachfolgenden Aussagen jeweils die Antwortmöglichkeit aus, die Sie bei Ihrer ARBEIT am treffendsten beschreibt.**

(*Part 1: Rate the degree to which each of the following items describes you at WORK by selecting the appropriate option.*)

	Fast nie (Al- most never)	Selten (Ra- rely)	Manch- mal (So- me- times)	Häufig (Fre- quentl y)	Fast immer (Al- most al- ways)
1. Damit die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt, arbeite ich mit Schmerzen und Beschwerden weiter. ( <i>I continue to work with pain and discomfort so that the quality of my work won't suffer.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2. Während der Arbeit fühlen sich meine Hände und Arme müde an. ( <i>My hands and arms feel tired during the workday.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3. Bei der Arbeit habe ich körperliche Beschwerden. ( <i>I feel achy when I work at my workstation.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
4. Da ich nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann, muss ich mit Schmerzen arbeiten. ( <i>Since there is really nothing that I can do about my pain in my hands/arms/shoulders/neck, I just have to work through the pain.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
5. Mir scheint, dass es kaum etwas gibt, das ich gegen meine Beschwerden in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

Fast nie (Al- most never)	Selten (Ra- rely)	Manch mal (So- me- times)	Häufig (Fre- quentl y)	Fast immer (Al- most al- ways)
---------------------------------------	-------------------------	---------------------------------------	---------------------------------	---

*(There really isn't much I can do to help myself in terms of eliminating or reducing my symptoms in my hands/arms/shoulders/neck.)*

- |   |     |     |     |     |     |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| <p><b>6.</b> Meine Finger, Handgelenke, Hände und/oder Arme machen unkontrollierte, ungelente Bewegungen.<br/><i>(My fingers/wrists/hands/arms (any one or combination) make jerky, quick, sudden movements.)</i></p>   | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>7.</b> Damit andere Personen auf der Arbeit nicht schlechter von mir denken, nehme ich mir nicht frei.<br/><i>(I can't take off from work because other people at work will think less of me.)</i></p>  | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>8.</b> Damit ich meine/-n Chef/-in nicht enttäusche oder zusätzlich belaste, nehme ich mir nicht frei.<br/><i>(I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my boss.)</i></p>  | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>9.</b> Damit ich meine Arbeitskolleg/-inn/-en nicht enttäusche oder zusätzlich belaste, nehme ich mir nicht frei.<br/><i>(I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my coworkers.)</i></p>  | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>10.</b> Damit meine Beurteilung, Beförderung und/oder Arbeitsplatzsicherheit nicht negativ beeinflusst wird, nehme ich mir nicht frei.<br/><i>(I can't take off from work because it will negatively affect my evaluations, promotions and/or job security.)</i></p>  | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>11.</b> Wenn ich mir freinehme, um mich um meine Gesundheit zu kümmern oder Sport zu treiben, würden meine Arbeitskolleg/-inn/-en und/oder mein/-e Chef/-in schlechter von mir denken.<br/><i>(If I take time off to take care of my health or to exercise, my coworkers/boss will think less of me.)</i></p> | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>12.</b> Trotz meiner Bemühungen weiss ich nicht genau, woran ich bin.</p>   | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |

Fast nie (Al- most never)	Selten (Ra- rely)	Manch mal (So- me- times)	Häufig (Fre- quentl y)	Fast immer (Al- most al- ways)
---------------------------------------	-------------------------	---------------------------------------	---------------------------------	---

*(I don't really know where I stand despite all the effort I put into my work.)*

- |  |     |     |     |     |     |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| <p><b>13.</b> Wenn ich nicht rechtzeitig mit meiner Arbeit fertig werde, hält es mir mein/-e Chef/-in noch lange vor.<br/><i>(The boss doesn't let you forget it if you don't get your work finished.)</i></p>   | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>14.</b> Wenn ich mich mit Problemen an meine/-n Vorgesetzte/-n wende, z.B. wenn Arbeitskolleg/-inn/-en nicht volle Leistung erbringen, ändert sich sowieso nichts. Deshalb erledige ich die Arbeit lieber gleich selbst.<br/><i>(If I bring up problem(s) to my supervisor, like a coworker not pulling his/her weight, it won't make any difference anyway, so I just go ahead and do the work myself.)</i></p> | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>15.</b> Es ist frustrierend, mit Personen zu arbeiten, die nicht dasselbe Qualitätsbewusstsein haben wie ich.<br/><i>(It is frustrating to work for those who don't have the same sense of quality that I do.)</i></p>   | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>16.</b> Mein Termindruck ist zu hoch und ich schaffe es nicht, meine Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.<br/><i>(I have too many deadlines and will never be able to get all my work done.)</i></p>  | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>17.</b> Auch wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, kommt immer etwas dazwischen, und ich muss mich noch mehr anstrengen, damit ich meine Arbeit rechtzeitig fertigstellen kann.<br/><i>(Even if I organize my work so that I can meet deadlines, things change and then I have to work even harder to get my work done on time.)</i></p>                                     | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>18.</b> Meine Arbeitszeiten kann ich nicht selbst kontrollieren.<br/><i>(My schedule at work is very uncontrollable.)</i></p>  | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |
| <p><b>19.</b> Beim Arbeiten fühle ich mich unter Druck.<br/><i>(I feel pressured when I'm working at my workstation.)</i></p>  | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] | [ ] |

	Fast nie (Al- most never)	Selten (Ra- rely)	Manch mal (So- me- times)	Häufig (Fre- quentl y)	Fast immer (Al- most al- ways)
20. Bei der Arbeit gehe ich an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein/-e Vorgesetzte/-r und andere Personen. ( <i>I push myself and have higher expectations than my supervisor and others that I have to deal with at work.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
21. Meine Arbeitskolleg/-inn/-en erbringen nicht volle Leistung und es liegt an mir, dies wieder wettzumachen. ( <i>My coworkers don't pull their weight and I have to take up the slack.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
22. Andere Personen sagen mir, ich solle mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten. ( <i>Others tell me I should slow down and not work so hard.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
23. An einem typischen Arbeitstag lege ich Pausen ein oder nehme mir Zeit für Übungen. ( <i>I take time to pause or stretch during a typical day at work.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
24. Auch wenn ich in eine Arbeit vertieft bin, lege ich Pausen ein. ( <i>I take breaks when I am involved in a project at my workstation.</i> )	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

**Teil 2:**

**Kreuzen Sie alle Verhaltensweisen, Emotionen und Beschwerden an, die ausschliesslich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auf Sie zutreffen.**

(*Part 2: Check all the behaviors/emotions/symptoms that you experience only during periods of high work demands/work load.*)

25. Wut/Ärger ( <i>Anger</i> )	[ ]
26. Kontrollverlust ( <i>Out of control</i> )	[ ]
27. Schwierigkeiten, sich bei der Arbeit zu konzentrieren/fokussieren ( <i>Have trouble concentrating/focusing on work</i> )	[ ]
28. Erschöpfung ( <i>Depleted/worn out</i> )	[ ]

- 29.** Überforderung  
(*Overwhelmed*) [ ]
- 30.** Erhöhte Reizbarkeit  
(*Short fuse/irritable*) [ ]
- 31.** Kalte Füße  
(*Cold feet*) [ ]
- 32.** Kalte Hände  
(*Cold hands*) [ ]

## Auswertung des Workstyle Short Form – deutsche Version

*(Workstyle Short Form scoring procedures)*

Es können drei Summenwerte nach unterschiedlicher Vorgehensweise berechnet werden. Diese werden nachfolgend beschrieben.

*(There are three summary scores that can be calculated as indicated below. These have different scoring routines.)*

### **Workstyle Summenwert 1** – Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Teil 1): *(Summary score 1 – Workstyle characteristic responses to the workplace score (Part 1):)*

Dieser Summenwert erfasst die kognitiven und verhaltensbezogenen Reaktionen am Arbeitsplatz im Allgemeinen. Addieren Sie die Werte der folgenden Subskalen: Arbeiten mit Schmerzen, Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld, Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz, Termindruck und Selbstaufgelegte Arbeitslast. Subtrahieren Sie anschliessend den Wert der Subskala Pausenmanagement.

*(This summary score is a measure of the cognitive/behavioral responses of workstyle to the workplace in general. To score this subscale, add the scores of the Working Through Pain, Social Reactivity, Limited Workplace Support, Deadlines/Pressure and Self-imposed Workplace/Workload subscales and subtract the score from the Breaks subscale.)*

### **Workstyle Summenwert 2** – Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung (Teil 2): *(Summary score 2 – Workstyle reactivity to high work demands score (Part 2):)*

Dieser Summenwert berechnet sich aus den Werten der folgenden Subskalen: Stimmung und Reaktionen des vegetativen Nervensystems. Es wird angenommen, dass dieser Summenwert den negativen Stress (subjektive und physiologische Überforderung/Überlastung) repräsentiert, welcher im Zusammenhang mit einem ungünstigen Workstyle auftritt.

*(This summary score is the total of the dichotomous items factors. The reactivity to high work demands score is believed to be representative of subjective and physiological distress/arousal experienced during periods of high-risk workstyle. Items include the sum of the Mood and Autonomic subscales.)*

1. Für das jeweilige Item werden Punkte entsprechend der nachfolgenden Tabelle vergeben.  
*(Individual questions should be scored according to the possible responses listed below.)*

Items <i>(Question numbers)</i>	Antwortmöglichkeiten <i>(Response options)</i>	Punkte <i>(Scoring values)</i>
Items 1-24 <i>(Questions 1-32)</i>	Fast nie <i>(Almost never)</i>	0
	Selten <i>(Rarely)</i>	1
	Manchmal <i>(Sometimes)</i>	2
	Häufig <i>(Frequently)</i>	3
	Fast immer <i>(Almost always)</i>	4
Items 25-32 <i>(Questions 25-32)</i>	Nicht angekreuzt <i>(Blank)</i>	0
	Angekreuzt <i>(Checked)</i>	1

2. Der Wert einer Subskala wird berechnet, indem die Punkte aller Items dieser Subskala addiert werden.

(*Each subscale is scored by adding the scores of all the questions in that subscale.*)

Workstyle Subskalen ( <i>Workstyle subscales</i> )	Enthaltene Items ( <i>Questions included</i> )	Summenwert ( <i>Summary score</i> )	Enthaltene Items ( <i>Questions included</i> )
Arbeiten mit Schmerzen ( <i>Working Through Pain</i> )	1-6		
Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld ( <i>Social Reactivity</i> )	7-11		
Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz ( <i>Limited Workplace Support</i> )	12-15		
Termindruck ( <i>Deadlines/Pressure</i> )	16-19		
Selbstaufgelegte Arbeitslast ( <i>Self-imposed Workplace/Workload</i> )	20-22		
Pausenmanagement ( <i>Breaks</i> )	23-24		
		Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Teil 1) ( <i>Workstyle characteristic responses to the workplace (Part 1)</i> )	(Summe der Items 1-22) minus (Summe der Items 23-24) ( <i>(Sum of 1-22) minus (sum of 23-24)</i> )
Stimmung ( <i>Mood</i> )	25-30		
Reaktionen des vegetativen Nervensystems ( <i>Autonomic</i> )	31-32		
		Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung (Teil 2) ( <i>Workstyle reactivity to high work demands (Part 2)</i> )	(Summe der Items 25-32) ( <i>(Sum of 25-32)</i> )
		Gesamtwert ( <i>Total score</i> )	(Teil 1 + Teil 2)* ( <i>(Part 1 + Part 2)*</i> )

\* Ein Gesamtwert von  $\geq 28$  gilt als 'risikoreich'.

(\* *Workstyle score is considered 'at risk' if total is  $\geq 28$ .*)

**Workstyle Summenwert 3 – Gesamtwert:**  
(*Summary score 3 – Total workstyle score:*)

Dieser Gesamtwert berechnet sich durch Addieren der Summenwerte 1 (Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz) und 2 (Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung). Ein Gesamtwert von  $\geq 28$  gilt als risikoreich.

Dieser Gesamtwert steht für einen Workstyle, der nicht von Symptomen und Schmerzen beeinflusst wird. Deshalb sind die Subskalen der langen Version «Workstyle Measure» (Feuerstein et al., 2005), welche Schmerzen und Symptome in Zeiten erhöhter Arbeitsbelastung erfassen, nicht in der Kurzform vorhanden.

*(This summary score is a summation of Part 1 and Part 2. It was calculated for the purpose of differentiating groups based on workstyle scores. This score excludes the subscale that focuses on symptoms in response to increased work demands. The summary score has been used in most comparisons and predictions of group status and outcomes thus far because it is assumed to be a measure of workstyle that is not impacted by pain and symptoms, i.e. it does not contain the subscale related to pain and other symptoms.*

*According to the initial validation sample, a total Workstyle Short Form score is considered high risk if the score is  $\geq 28$ .)*

---

### 5.3. Wichtige Aspekte bei der Erstellung der Übersetzung

Im Folgenden werden einige Aspekte aufgeführt, welche bei der Übersetzung berücksichtigt wurden. Diese Themen orientieren sich an den Empfehlungen von Dorer (2016) und Mohler et al. (2016a).

#### 5.3.1. Bedeutungsbezogene Aspekte

##### **Äquivalenz**

Die Übersetzung erfolgte nach dem Ask-the-same-question-Ansatz. Es wurde versucht, die Bedeutung des Ausgangstextes zu verstehen und äquivalent im Zieltext wiederzugeben. Dies wird anhand des Beispiels von Item 24 («I take breaks when I am involved in a project at my workstation.») veranschaulicht. Zunächst war die genaue Bedeutung des Ausdrucks «to be involved in a project» in diesem Zusammenhang nicht klar. Die Vermutung, dass es sich nicht um ein Projekt an und für sich handeln kann, lag nahe, da es auch Arbeitsstellen gibt, welche nichts mit Projekten zu tun haben. Anschliessend stand zur Diskussion, ob es bei dieser Aussage darum geht, dass eine Person Pausen macht, auch wenn sie mit anderen zusammenarbeitet. Auch diese Bedeutung wurde ausgeschlossen, da es Arbeitsstellen gibt, bei welchen ausschliesslich allein gearbeitet wird. Es muss also angenommen werden, dass sich Item 24 auch im Originaltext auf das völlige Vertieftsein in eine Arbeit bezieht.

Dementsprechend wurde im Zieltext folgende Übersetzung gewählt: «Auch wenn ich in eine Arbeit vertieft bin, lege ich Pausen ein.» Es gibt noch viele weitere Beispiele, bei welchen die Bedeutung und das dahinterliegende Konstrukt des Ausgangstextes nicht von Anfang an offensichtlich war. Um die Bedeutung richtig zu verstehen und eine möglichst äquivalente Übersetzung zu finden, wurden solche Unklarheiten im Fachkomitee besprochen. Diese Beispiele können in den Protokollen zu den Übersetzungen und Reviews nachgelesen werden.

Beim Übersetzen wurde auch darauf geachtet, dass nicht nur Wörter gewählt werden, welche den Übersetzerinnen als erstes in den Sinn kamen. Die Übersetzung wurde bewusst nach der Bedeutung des englischen Begriffes im Ausgangstext gewählt. Ein Beispiel ist das Wort «survey». Bei diesem Wort kann einem spontan das deutsche Wort «Umfrage» in den Sinn kommen. Dieser Begriff wird jedoch vor allem für repräsentative Erhebungen in der Markt- und Meinungsforschung verwendet (Wübbenhorst, o.D.) und ist im Zusammenhang mit einem ergotherapeutischen Assessment unpassend. Ein zweites Beispiel ist das Wort «coworker». In der Übersetzung T1 und T3 sind den Übersetzerinnen spontan der Begriff «Mitarbeiter/-in» eingefallen. Im Review des Fachkomitees wurde jedoch festgestellt, dass diese Übersetzung nur Personen am Arbeitsplatz einschliesst, welche in der Hierarchie weiter unten stehen. Aus diesem Grund wurde «coworker» nicht mit «Mitarbeiter/-in», sondern mit «Arbeitskolleg/-e/-in» übersetzt.

### **Konnotationen**

Gemäss der Leitlinie (Mohler et al., 2016a) sollten keine Übersetzungen gewählt werden, welche beim Lesen falsche Konnotationen hervorrufen könnten. Es wurde daher versucht, solche Konnotationen zu vermeiden. Ein Beispiel ist das Item 31 («Cold feet»), welches mit «Kalte Füsse» übersetzt wurde. Diese Übersetzung könnte fälschlicherweise mit «Angst haben oder sich zurückziehen», assoziiert werden, da dies in der deutschen Sprache in diesem Zusammenhang in Sprichwörtern vorkommt. In Verbindung mit dem Item 32 «Kalte Hände» wird jedoch klar, dass die kalten Füsse buchstäblich und nicht sinnbildlich gemeint sein müssen. Aus diesem Grund wurde im Fachkomitee entschieden, dass diese Übersetzung so verwendet werden kann.

## **Ambiguität**

Es wurde darauf geachtet, dass die Übersetzung nicht mehrere Bedeutungen aufweist. Ein solches Beispiel ist das Item 18 («My schedule at work is very uncontrollable.»). Diese wurde in einer ersten Version mit «Mein Arbeitsplan ist sehr unkontrollierbar.» übersetzt. Im Zieltext entstand durch das Wort «Arbeitsplan» versehentlich eine Mehrdeutigkeit, welche im Ausgangstext so nicht vorhanden ist. Das Wort «Arbeitsplan» kann sich sowohl auf den Arbeitsinhalt als auch auf die Arbeitszeiten beziehen. Im Gegensatz dazu wird das Wort «schedule» fast ausschliesslich mit einem Zeitplan in Verbindung gebracht. Dadurch wird klar, dass sich der Ausgangstext nur auf die Arbeitszeiten beziehen kann. Aus diesem Grund wurde eine Übersetzung gewählt, bei der klar ist, dass es ausschliesslich um die Arbeitszeiten geht («Meine Arbeitszeiten kann ich nicht selbst kontrollieren.»).

## **Adaptationen**

Von einer Adaptation wird gesprochen, wenn in der Zielsprache der Inhalt, die Antwortmöglichkeit oder das Format des Assessments verändert wird. Es handelt sich dabei nicht um eine rein linguistische Anpassung (Dorer, 2016). Zur Verbesserung der Verständlichkeit wurden im Zieltext mehrere Adaptationen vorgenommen, welche im Folgenden beschrieben werden.

1. Im Zieltext wurde das Wort «workstyle» nicht auf Deutsch übersetzt, sondern als englischer Begriff verwendet. Der Grund dafür ist, dass es in der deutschen Sprache keinen Begriff gibt, welcher die umfassende Bedeutung von Workstyle widerspiegelt. Workstyle könnte auf Deutsch auf verschiedene Arten, wie zum Beispiel Arbeitsstil, Arbeitsweise oder Arbeitsverhalten übersetzt werden. Keine dieser Übersetzungen berücksichtigt jedoch, dass Workstyle auch physiologische und kognitive Reaktionen miteinschliesst. Auch für den Wiedererkennungswert ist es von Vorteil, wenn «workstyle» im Titel nicht auf Deutsch übersetzt wird. Damit die Klienten und Klientinnen trotzdem verstehen können, was dieses Wort im Zusammenhang mit dem Assessment nach der Definition von Feuerstein (1996) bedeutet, wurde unterhalb des Titels eine kurze Definition von Workstyle eingefügt. Zusätzlich wurde für die Therapeuten und Therapeutinnen eine ausführlichere Definition im Anhang beigefügt (Anhang C – deutsche Version des Workstyle Short Form).

2. Im letzten Abschnitt der Auswertung des Summenwertes 3 wurden zusätzliche Informationen für eine verbesserte Verständlichkeit eingefügt. Im Ausgangstext wird von Subskalen gesprochen, welche im Workstyle Measure vorkommen, aber im Workstyle Short Form nicht vorhanden sind. Damit klar ist, worum es sich hierbei handelt, wurde im Zieltext die zusätzliche Information «die Subskalen der langen Version ‹Workstyle Measure› (Feuerstein et al., 2005)» ergänzt.

3. Eine weitere Anpassung wurde bei Item 23 vorgenommen. Im Zieltext wird «stretch» nicht mit «Dehnen» oder «Dehnübungen» übersetzt, sondern mit «Übungen». Laut der Ergotherapeutin aus der Praxis ist das Dehnen bei einer akuten Überbelastung nach dem neusten wissenschaftlichen Stand nicht immer die beste therapeutische Massnahme, weshalb «Dehnübungen» durch «Übungen» ersetzt werden sollte. Ihr Vorschlag wurde angenommen, da es bei diesem Item darum geht, ob sich Klienten und Klientinnen für eine Lockerung des Körpers Zeit nehmen und die Art der Übungen unwichtig ist.

4. Bei Item 6 wurden die Adjektive «jerky, quick, sudden» angepasst. Wortwörtlich könnten diese Begriffe auf Deutsch «ruckartig, schnell und abrupt» übersetzt werden. Gemäss der Ergotherapeutin aus der Praxis sind diese Begriffe jedoch unpassend, da ihrer Erfahrung nach Klienten und Klientinnen mit WRUED eher unkontrollierte, ungelenke Bewegungen und nicht plötzliche, ruckartige Bewegungen machen.

5. Zusätzlich wurden auch bei Item 5 Adaptationen vorgenommen («There really isn't much I can do to help myself [...]»). Bei diesem Item konnte keine wortgetreue Übersetzung («Es gibt kaum etwas, was mir helfen könnte [...]») gewählt werden, da es nicht möglich ist, diese mit einer Häufigkeitsangabe zu beantworten. Aus diesem Grund wurde die Aussage im Zieltext angepasst, indem «Mir scheint, dass es kaum etwas gibt, [...]» angefügt wurde. Mit diesem Zusatz stimmt die Aussage mit der Antwortmöglichkeit überein.

### 5.3.2. Grammatikalische und strukturbezogene Aspekte

#### **Klarheit und Lesefluss**

Bei der Übersetzung wurden Formulierungen gewählt, welche die Verständlichkeit und den Lesefluss verbessern, ohne dabei zu stark vom Ausgangstext abzuweichen. Oft wurde dies erreicht, indem der Indikativ dem Konjunktiv vorgezogen wurde, wie beispielsweise bei den Items 7-10. Die Teilnehmerinnen des Fachkomitees waren

sich einig, dass die Formulierung, «Damit die anderen Personen auf der Arbeit nicht schlechter von mir denken, nehme ich mir nicht frei.», einfacher verständlich ist als «Ich kann mir nicht freinehmen, weil die anderen Personen auf der Arbeit sonst schlechter von mir denken würden.».

Durch Anpassungen im Satzbau konnten die Verständlichkeit und der Lesefluss verbessert werden. Ein Beispiel dafür ist Item 12. Statt «Ich weiss nicht genau, woran ich bin, obwohl ich so viel in meine Arbeit investiere.» wurde «Trotz meiner Bemühungen weiss ich nicht genau, woran ich bin.» geschrieben. Wie bei diesem Beispiel wurden wichtige Informationen in Nebensätzen oftmals nach vorne gerückt, um die Items noch verständlicher zu formulieren.

### **Kürze und Prägnanz**

Bei der Übersetzung wurde möglichst versucht, lange und komplizierte Sätze zu vereinfachen. Zum Beispiel wurde die Instruktion «Please complete the following survey by checking the boxes that describe you at work.» anfänglich sehr wortgetreu mit «Bitte füllen Sie den vorliegenden Fragebogen aus, indem Sie die Antworten ankreuzen, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.» übersetzt. Da diese Übersetzung eher kompliziert ist, wurde sie im Zieltext vereinfacht («Bitte kreuzen Sie im vorliegenden Fragebogen die Antworten an, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.»). Wie in diesem Beispiel erkennbar, resultieren Übersetzungen, welche sehr wortgetreu von Englisch auf Deutsch übersetzt wurden, häufig in längeren, verschachtelten Sätzen. Um komplizierte Formulierungen zu umgehen, wurde deshalb auf weniger wortgetreue Übersetzungsvarianten zurückgegriffen.

Ein weiteres Beispiel ist das Item 19 («I feel pressured when I'm working at my workstation.»). Dieses wurde zuerst mit «Ich fühle mich unter Druck gesetzt, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.» übersetzt. Da in der deutschen Sprache die Formulierung «wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite» eher umständlich klingt und durch «beim Arbeiten» ersetzt werden kann, wurde dieser Satz zu «Beim Arbeiten fühle ich mich unter Druck.» umformuliert.

## **Genus und Kasus**

Im Gegensatz zur englischen Sprache verlangt die deutsche Sprache drei grammatische Geschlechter (Genus) und vier Fälle (Kasus). Bei der Übersetzung führte dies gezwungenermaßen zur Anpassung von Adjektiven und Pronomen. Beispielsweise ist bei Item 4 («[...] my pain in my hands/arms/shoulders/neck [...]») die Formulierung «[...] in meinen Händen/Armen/Schultern/Nacken [...]» grammatikalisch nicht korrekt. «Nacken» ist maskulin und steht im Singular, wohingegen die anderen Begriffe im Plural stehen und ein Femininum verlangen. Dieses Problem wurde durch eine freiere Übersetzung gelöst («[...] in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken [...]»).

## **Pronominale Anredeformen**

Die englische Anredeform «you» kann in der deutschen Sprache mit «du» oder «Sie» wiedergegeben werden. Da es im therapeutischen Kontext üblich ist, dass erwachsene Klienten und Klientinnen gesiezt werden, wurde im Assessment durchgängig die Höflichkeitsform «Sie» verwendet.

## **Konjunktionen**

Im Zieltext wurde darauf geachtet, dass Konjunktionen verwendet werden, die die Bedeutung der Sätze nicht verändern. Wichtig dabei ist, dass die Hauptsätze und Nebensätze im selben Verhältnis zueinander stehen wie im Ausgangstext. Als Beispiel kann hier Item 21 aufgeführt werden, welches aus den Teilsätzen «my coworkers don't pull their weight» und «I have to take up the slack» besteht. Diese wurden im Englisch mit der Konjunktion «and» verbunden. Auf Deutsch wurde eine Konjunktion gewählt, welche die beiden Teilsätze auf gleiche Art wie im Ausgangstext verbindet («Meine Arbeitskolleg/-inn/-en erbringen nicht volle Leistung und es liegt an mir, dies wieder wettzumachen.»).

## **Reihenfolge von Aufzählungen**

Im ganzen Assessment wurde darauf geachtet, dass Aufzählungen in gleicher Reihenfolge wiedergegeben werden. Beispiele dafür sind die Items 4 und 10. Bei der Aufzählung «in my hands/arms/shoulders/neck» wurde die Reihenfolge im Zieltext nicht verändert («in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken»).

Ebenso wurde bei der Aufzählung «my evaluations, promotions and/or job security» die gleiche Abfolge wie im Ausgangstext verwendet («meine Beförderung, Beurteilung und/oder Arbeitsplatzsicherheit»).

### 5.3.3. Weitere Aspekte

#### **Gendergerechte Sprache**

Die deutsche Sprache verlangt eine sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann. Da Generalklauseln in der Fussnote nicht akzeptabel sind (ZHAW, 2015), wurden im gesamten Assessment Kurzformen verwendet. Ein Beispiel dafür ist die Übersetzung «Arbeitskolleg/-inn/-en».

#### **Konsistenz innerhalb des Assessments**

Im Zieltext wurde stets die gleiche Übersetzung für das gleiche Wort oder die gleiche Phrase im Ausgangstext verwendet. Beispielsweise wurde bei den Items 7 bis 10 der englische Ausdruck «I can't take off from work» konsistent mit «nehme ich mir nicht frei» übersetzt. Im Weiteren wurden auch die Satzstrukturen im Zieltext konsistent gestaltet. Die Instruktionen «Für das jeweilige Item werden Punkte entsprechend der nachfolgenden Tabelle vergeben.» und «Der Wert einer Subskala wird berechnet, indem die Punkte aller Items dieser Subskala addiert werden.» wurden zum Beispiel beide im Passiv formuliert. Dies war in der vorherigen Übersetzung T123 noch nicht der Fall, da die zweite Instruktion in einem Aktivsatz formuliert wurde («Addieren Sie die Punkte aller Items einer Subskala, um deren Wert zu berechnen.»). Da auch im Ausgangstext beide Instruktionen einheitlich im Passiv formuliert sind («Individual questions should be scored according to the possible responses listed below.»; «Each subscale is scored by adding the scores of all the questions in that subscale.»), wurden dies auch im Zieltext konsistent gestaltet.

#### **Terminologie**

Bei den Instruktionen für die Klienten und Klientinnen und den einzelnen Items wurden einfache Ausdrücke und Begriffe gewählt, damit es auch für Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau oder nicht sehr guten Deutschkenntnissen verständlich ist. Gemäss Beaton et al. (2000) soll das Assessment für zwölfjährige Kinder verständlich sein. In der Instruktion wurde zum Beispiel das Wort «Fragebogen» anstelle von

«Selbsteinschätzungsbogen» oder «Assessment» verwendet. Im originalen Assessment wurde grösstenteils eine Alltagssprache gewählt, so dass in der Übersetzung im Bereich Terminologie kaum Anpassungen vorgenommen werden mussten.

### **Antwortskala**

Im Zieltext wurden die Antwortmöglichkeiten so gewählt, dass sie möglichst das gleiche Intervall aufweisen wie im Ausgangstext («Almost never»/«Fast nie», «Rarely»/«Selten», «Sometimes»/«Manchmal», «Frequently»/«Häufig», «Almost always»/«Fast immer»). Auch das Layout und die Reihenfolge der Antwortskala wurde beibehalten. Zudem wurde darauf geachtet, dass die einzelnen Aussagen auf die Antwortmöglichkeiten passen.

### **Layout**

Das Layout des ursprünglichen Assessments wurde in der übersetzten Version möglichst beibehalten. Es orientiert sich dabei am Layout vom Workstyle Short Form (Feuerstein & Nicholas, 2006). Zum Layout gehört ebenfalls, dass das grossgeschriebene Wort «WORK» auch im Zieltext grossgeschrieben wurde, um dessen Betonung hervorzuheben.

### **Kein unbeabsichtigtes Weglassen von Wörtern und Phrasen**

Es wurde beachtet, dass bei den einzelnen Items und Instruktionen keine Informationen weggelassen wurden, welche die Antwort verfälschen könnten. Als Beispiel kann die Instruktion «Check all the behaviors/emotions/symptoms that you experience only during periods of high work demands/work load.» angeführt werden. Das Wort «only» ist in diesem Beispiel von grosser Bedeutung. Würde dieses Wort in der deutschen Übersetzung weggelassen werden, wäre nicht mehr eindeutig, dass die Verhaltensweisen, Emotionen und Beschwerden wirklich nur angekreuzt werden müssen, wenn sie in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auftreten.

## 6. Diskussion

### 6.1. Reflexion des methodischen Vorgehens

Die Qualität der deutschen Version des Workstyle Short Form ist abhängig von der Qualität des Ausgangstextes, den Kompetenzen der Übersetzer und Übersetzerinnen und der Aufgabenstellung, die sie erhalten haben. Durch einen Teamansatz nach dem TRAPD-Modell kann die Qualität der Übersetzung verbessert werden (Harkness, 2003).

Im Folgenden wird über das methodische Vorgehen und die Qualität des Ausgangstextes reflektiert. Es wird beschrieben, wie das methodische Vorgehen nach dem TRAPD-Modell von den Empfehlungen von Mohler et al. (2016a) abgewichen ist und welche Konsequenzen diese Abweichungen für die Qualität des übersetzten Assessments haben.

#### 6.1.1. Translation

Die Übersetzungen sollten von professionellen Übersetzern und Übersetzerinnen erstellt werden, welche im Übersetzen von Fragebögen geschult sind (Harkness, 2003). Konkret bedeutet dies, dass sie gute Kenntnisse und Kompetenzen in der Ausgangs- und Zielsprache besitzen, mit beiden Kulturen sowie mit Übersetzungstools vertraut sind (Harkness, Behr, Bilgen, et al., 2016).

Die Übersetzerinnen dieses Assessments haben alle gute Kenntnisse in der deutschen Sprache und der schweizerischen Kultur, da sie in der Schweiz leben und Deutsch ihre Muttersprache ist. Da keine der drei Übersetzerinnen mit der Ausgangskultur vertraut ist, wurde bei Unklarheiten externe Hilfe einer zweisprachigen Person beigezogen, die die amerikanische Kultur gut kennt. Auf diese Weise konnte sichergestellt werden, dass der Ausgangstext im kulturellen Kontext richtig verstanden wurde.

Die Ergotherapiestudentinnen erstellten Laienübersetzungen mit dem Fokus auf der Übertragung von medizinischen Aspekten des Assessments. Die Absolventin des Studiengangs Angewandte Sprachen kennt sich mit Übersetzungen und Übersetzungstools aus und erstellte eine Übersetzung mit dem Fokus auf den sprachlichen Aspekten des Assessments.

Beim Erstellen der Übersetzungen war es hilfreich, sich an die Empfehlungen von Dorer (2016) und Mohler et al. (2016a) zu halten, da die Übersetzerinnen darin

Hinweise für die Übersetzung von Fragebögen fanden. So wurde sichergestellt, dass keine wichtigen Aspekte vergessen wurden. Auch waren diverse Online-Wörterbücher eine grosse Hilfe bei weniger bekannten Wörtern. Um die genaue Bedeutung der Wörter im Ausgangstext richtig zu verstehen, wurden einsprachige Wörterbücher beigezogen (Harkness, 2003). Zudem lieferten die Studien über das Workstyle-Modell und die lange Version des Assessments (Feuerstein, 1996; Feuerstein et al., 2005; Nicholas, 2002) wichtige Hinweise über die Definition von Workstyle und die Auswertung.

Die Zusammenarbeit der verschiedenen Personen für den Schritt Translation führte dazu, dass alle Anforderungen der Leitlinie erfüllt werden konnten. Die einzige Kompetenz, die niemand mitbrachte, ist die Erfahrung in der Übersetzung von Fragebögen. Wichtiges Wissen darüber konnte in den ausführlichen Empfehlungen der Leitlinie des Survey Research Center (2016) in Erfahrung gebracht werden.

#### 6.1.2. Review

Im diesem Teilschritt wurde von der Leitlinie des Survey Research Center (2016) abgewichen, denn es fanden bereits vor dem Review des Fachkomitees zwei Reviews für die Zusammenfügung der Erstübersetzungen statt. An diesen beiden Reviews waren entgegen der Empfehlung von Mohler et al. (2016a) nur die Übersetzerinnen beteiligt. Aussenstehende Reviewer, die keine Erstübersetzung erstellt hatten, waren erst im Review des Fachkomitees beteiligt, in welchem ausschliesslich die bereits zusammengeführte Zieltextversion T123 besprochen wurde. Diese Abweichung stellte sich jedoch nicht als Nachteil heraus, da bei Bedarf die ausführlichen Protokolle der Erstübersetzungen beigezogen werden konnten.

Im Review des Fachkomitees wurde der zweite Teil des übersetzten Assessments, die Auswertung des Workstyle Short Form, aus Zeitgründen nicht besprochen. Auch wurde dieser Teil der Übersetzung in keinem Rezeptionstest überprüft. Dies weicht von der Leitlinie ab, welche empfiehlt, dass die Auswertung im Review besprochen wird (Mohler et al., 2016a).

Der Teamansatz ist eine effektive Methode, um Fehler in der Übersetzung zu erkennen und den Zieltext zu optimieren (Harkness, Dorer & Mohler, 2016).

Durch den Austausch in den Reviews konnten Fehler und suboptimale Lösungen in den Übersetzungen verbessert werden. Im Review des Fachkomitees konnte durch

die Ergotherapeutin aus der Praxis und die Dozentin für Linguistik zudem weiteres Fachwissen eingebracht werden, was zur Optimierung der Übersetzung beigetragen hat. Folglich waren die Teilnehmerinnen des Fachkomitees sehr passend gewählt. Einzig die Übersetzerin der Version T3 war im Fachkomitee nicht vertreten. Dies stellte jedoch keinen Nachteil dar, weil ihre Ideen und Sichtweisen bereits in den vorhergegangenen Reviews eingebracht worden waren.

### 6.1.3. Pretesting

Es wurden drei Rezeptionstest durchgeführt, die dazu beitrugen, unverständliche und unklare Textstellen zu erkennen. Vor allem wurden in den Rückmeldungen der Testpersonen die Formulierungen und deren Verständlichkeit angesprochen. Gemäss Caspar et al. (2016) soll mit der Testung in erster Linie herausgefunden werden, ob die übersetzten Items dieselben Stimuli und Assoziationen hervorrufen wie die originalen Items. Allerdings wurde dieses Ziel nur teilweise erreicht, da die durchführenden Personen nur ungenügende Kenntnisse über das Testverfahren hatten.

Im Kapitel 6.4 «Limitationen und weiteres Vorgehen» wird beschrieben, welche Testverfahren mit der vordefinitiven deutschen Version des Workstyle Short Form noch durchgeführt werden sollten.

### 6.1.4. Adjudication

Die Adjudication wurde von den Ergotherapiestudentinnen durchgeführt, welche zwei Erstübersetzungen erstellt hatten und bei allen Reviews dabei waren. Es entspricht der Empfehlung von Harkness (2003), wonach die Adjudicators an den Reviews beteiligt sind. Der Vorteil dieser Vorgehensweise bestand darin, dass sich die Ergotherapiestudentinnen bereits vertieft mit dem Assessment auseinandergesetzt hatten, die verschiedenen Meinungen und Ansichten der übrigen Teilnehmerinnen der Reviews kannten und die Begründungen zu den verschiedenen Übersetzungsversionen problemlos nachvollziehen konnten. Auf diese Weise konnte der fehlenden Kompetenz der Adjudicators im Bereich der Übersetzungswissenschaft, welche für diese Aufgabe vorausgesetzt sind (Mohler et al., 2016a), entgegengewirkt werden.

### 6.1.5. Documentation

Die Protokolle der Übersetzungen und Reviews wurden sorgfältig und ausführlich nach den Empfehlungen von Mohler et al. (2016a) dokumentiert. Die Protokolle wurden in den Übersetzungsprozess miteinbezogen und während der Reviews zeitgleich erstellt. Beim Review des Fachkomitees wurde das Protokoll nachträglich mithilfe der Tonaufnahme ergänzt. Die übersichtliche Darstellung der verschiedenen Versionen und Begründungen in Form einer Tabelle war eine grosse Hilfe für die Adjudication.

### 6.2. Reflexion des Workstyle Short Form

Beim Übersetzen wurden unklare Stellen im Ausgangstext gefunden, welche die Übersetzung erschwerten. Im Folgenden werden diese beschrieben.

Das Workstyle Short Form sollte so gestaltet sein, dass es ohne weitere Informationen verständlich ist. In der Auswertung im Abschnitt «Summenwert 3» ist dies jedoch nicht der Fall. Es wird davon gesprochen, dass der Summenwert 3 diejenigen Subskalen ausschliesst, welche Schmerzen und Symptome in Zeiten erhöhter Arbeitsbelastung erfassen («This score excludes the subscale that focuses on symptoms in response to increased work demands. [...] it is assumed to be a measure of workstyle that is not impacted by pain and symptoms, i.e. it does not contain the subscale related to pain and other symptoms.»). Diese Aussage ist schwer nachvollziehbar, da aus dem Workstyle Short Form nicht hervorgeht, um welche Subskalen es sich dabei handelt. Erst unter Einbezug der Studie von Feuerstein et al. (2005) zur Entwicklung der langen Version Workstyle Measure wurde ersichtlich, dass diese Subskalen nur in der langen Version vorkommen. Im Workstyle Short Form fehlt diese wichtige Information, was die Verständlichkeit erschwert und die Qualität des Ausgangstextes senkt. Um dieselbe Unklarheit im Zielttext zu vermeiden, wurde zusätzliche die Information eingefügt, dass es sich um zwei Subskalen der langen Version Workstyle Measure (Feuerstein et al., 2005) handelt.

Im Ausgangstext ist die Bedeutung einiger Items nicht auf Anhieb ersichtlich. Ein Beispiel ist Item 11 («If I take time off to take care of my health or to exercise, my coworkers/boss will think less of me.»). Es stellt sich die Frage, was dieses Item genau bedeutet. Soll herausgefunden werden, ob sich eine Person freinimmt, weil sie

auf Verordnung eines Arztes oder einer Ärztin zur Genesung Übungen machen muss, oder weil sie sich als Präventionsmassnahme sportlich betätigt? Je nach Bedeutung hat dies einen erheblichen Einfluss auf die Beantwortung dieses Items.

Zusätzlich stimmt die Aussage bei Item 5 («There really isn't much I can do to help myself [...]») nicht mit den Antwortmöglichkeiten überein. Im *Workstyle Survey* von Nicholas (2002), der Vorversion der Langversion *Workstyle Measure*, kommt eine zusätzliche Instruktion vor, welche in der kurzen Version nicht vorhanden ist. Die Instruktion steht über den Items 7 bis 22 und lautet: «Indicate how often you THINK the following thoughts at work.» Sie erfragt, wie häufig eine Person einen bestimmten Gedanken hat. Mit dieser Instruktion wird es möglich, Item 5 mit einer Häufigkeitsangabe zu beantworten. Aus unbekanntem Gründen wurde diese Instruktion im *Workstyle Short Form* weggelassen.

### 6.3. Implikationen für die Ergotherapie

Die deutsche Version des *Workstyle Short Form* ist ein Assessment, welches das Konstrukt des Workstyles bei Menschen mit WRUED erfasst. Geplant ist, dass die endgültige Version (T5) im deutschsprachigen Raum für die Ergotherapie genutzt werden kann. Im Folgenden wird beschrieben, wie das Assessment angewendet und die erhobenen Daten für die Therapie genutzt werden können.

#### 6.3.1. Durchführung und Auswertung

Die deutsche Version des *Workstyle Short Form* ist ein subjektiver Fragebogen, welcher von Klienten und Klientinnen selbstständig ausgefüllt werden kann. Feuerstein und Nicholas (2006) geben keine Hinweise zur konkreten Durchführung des Assessments. Die folgenden Vorschläge zur Durchführung des Assessments sind Empfehlungen der Übersetzerinnen.

Das Assessment kann Klienten und Klientinnen zum selbstständigen Ausfüllen abgegeben werden (Feuerstein & Nicholas, 2006), nachdem diese über das Ziel und die Durchführung aufgeklärt wurden. Die Auswertung des Assessments wird vom Therapeuten oder der Therapeutin anhand der Instruktionen vorgenommen. Die Definition

des Workstyles im Anhang des Assessments dient den Therapeuten und Therapeutinnen dazu, das Konstrukt des Workstyles besser zu verstehen.

Es ist vorgesehen, dass die deutsche Version des Workstyle Short Form im deutschsprachigen Raum bei Klienten und Klientinnen mit WRUED aus allen Berufsgruppen angewendet wird. Das Workstyle Short Form wurde jedoch speziell für Büroangestellte entwickelt, weshalb es fraglich ist, wie gut sich dieses Assessment für andere Berufsgruppen eignet. Es gibt Studien, in welchen das Workstyle Short Form für die Erfassung des Workstyles bei Chirurgen und Chirurginnen oder Kassierern und Kassiererinnen modifiziert wurde (Kjellberg, Palm & Josephson, 2012; Szeto et al., 2009). Gemäss Feuerstein et al. (2005) braucht es weitere Forschung, um die Anwendbarkeit des Workstyle Short Form für andere Berufsgruppen zu testen.

### 6.3.2. Interpretierbarkeit der Ergebnisse

Die Auswertung des Assessment ergibt einen Wert, mit dem herausgefunden werden kann, ob ein Klient oder eine Klientin einen ungünstigen Workstyle hat. Feuerstein und Nicholas (2006) setzen den Grenzwert bei 28 Punkten fest. Dies bedeutet, dass Personen mit einem Wert von 28 oder mehr Punkten ein erhöhtes Risiko für die Entwicklung oder Aufrechterhaltung von WRUED haben. In mehreren Studien wurde herausgefunden, dass ein ungünstiger Workstyle ein Prädiktor für Schmerzen und funktionelle Einschränkungen ist (Meijer, Sluiter & Frings-Dresen, 2008; Nicholas, Feuerstein, & Suchday, 2005). Bei einem ungünstigen Workstyle wird daher empfohlen, den Fokus der Interventionen auf das Arbeitsverhalten der Klienten und Klientinnen und die psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz zu setzen (Harrington, Siddiqui & Feuerstein, 2009; Sharan et al., 2011).

Das Assessment kann möglicherweise auch genutzt werden, um die Wirkung einer Intervention zu evaluieren, indem der Workstyle zu einem späteren Zeitpunkt erneut erfasst wird (American Occupational Therapy Association, 2014).

Im Weiteren kann die deutsche Version des Workstyle Short Form als Grundlage für die therapeutische Zielsetzung und Interventionsplanung dienen. Mit den Werten der einzelnen Subskalen der Kategorie «Charakteristische Verhaltensweisen am

Arbeitsplatz» kann herausgefunden werden, wo Klienten oder Klientinnen am meisten Unterstützung benötigten. Auf diese Weise können die Interventionen individuell auf den Klienten oder die Klientin zugeschnitten werden (Nicholas, 2002, 2005). Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass die verschiedenen Subskalen eine unterschiedliche Anzahl von Items beinhalten und die Werte einander deshalb nicht im direkten Vergleich gegenübergestellt werden können. Zudem verhält sich der Wert der Subskala «Pausenmanagement» genau umgekehrt als die Werte der anderen Subskalen.

Mit den Subskalen «Stimmung» und «Reaktionen des vegetativen Nervensystems» kann herausgefunden werden, welche Symptome bei einem Klienten oder einer Klientin typischerweise in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auftreten. Es ist wichtig, dass diese Symptome erkannt werden, da sie bei wiederholtem Auftreten zu ernsthaften Problemen führen können. In der Ergotherapie sollen Klienten und Klientinnen dabei unterstützt werden, Symptome frühzeitig zu erkennen und entsprechende Massnahmen durchzuführen. Sind die Klienten und Klientinnen sensibilisiert, kann sie das Auftreten der Symptome dazu veranlassen, eine Pause einzulegen oder Bewältigungsstrategien anzuwenden (Nicholas, 2002, 2005).

#### 6.4. Limitationen und weiteres Vorgehen

Durch Abweichungen von der Leitlinie des Survey Research Center (2016) ergeben sich mehrere Limitationen im Prozess des Übersetzens und interkulturellen Adaptierens. Eine Limitation ist, dass die Schritte Translation und Adjudication von unqualifizierten Personen durchgeführt wurden. Dieser Schwachstelle konnte durch die Erstellung mehrerer Übersetzungen, den fachlichen Austausch im Fachkomitee und der Überprüfung anhand dreier Rezeptionstests entgegengewirkt werden. Bei der aktuellen deutschen Version T4 muss beachtet werden, dass der zweite Teil, die Auswertung des Workstyle Short Form, im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht im Review des Fachkomitees überprüft wurde.

Unabhängig von der Qualität der methodischen Vorgehensweise können durch Pretests Schwachstellen im Ausgangstext gefunden werden (Mohler et al., 2016a). Im weiteren Vorgehen muss die vordefinitive Version auf inhaltliche und sprachliche Fehler überprüft werden. Gemäss Harkness, Dorer und Mohler (2016) ist nicht nur

eine hohe Qualität aus linguistischer Sicht wichtig, sondern auch, dass das Assessment im gewünschten Rahmen funktioniert. Aus diesem Grund muss überprüft werden, ob sich die deutsche Version des Workstyle Short Form für die Anwendung in der Schweizer Kultur eignet und ob es mit Klienten und Klientinnen aus anderen Berufsfeldern angewendet werden kann.

Nach der Durchführung weiterer Pretests sollte das übersetzte Assessment erneut überprüft und angepasst werden. Die Erstellung der definitiven Version sollte von Personen vorgenommen werden, welche nicht an der Erstellung der Erstübersetzung beteiligt waren (Mohler et al., 2016a).

In einem nächsten Schritt sind quantitative und statistische Testverfahren erforderlich, um die endgültige Version auf Gütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Validität zu testen (Beaton et al., 2000). In der ergotherapeutischen Praxis werden objektive, valide und reliable Assessments bevorzugt, da diese zuverlässige und vertrauenswürdige Daten liefern (American Occupational Therapy Association, 2014).

### 6.5. Schlussfolgerung

Das Ziel dieser Bachelorarbeit, eine erste deutsche Version des Assessments Workstyle Short Form zu erstellen, wurde erreicht. Die Übersetzung wurde, wie im Ziel definiert, anhand der Leitlinie des Survey Research Center (2016) erstellt. Die Abweichungen im methodischen Vorgehen werden im Reflexionsteil kritisch diskutiert. Ein weiteres Ziel war, dass das übersetzte Assessment die neue Leitlinie «SOS – Selbstwirksam ohne Schmerz» zur Behandlung von Menschen mit WRUED vervollständigen und in der Praxis angewendet werden können soll. Dieses Ziel wurde in dem Sinne erreicht, dass die deutsche Version T4 der Praxispartnerin überreicht werden konnte. Die Fertigstellung des Validierungsprozesses und die Einführung in die Praxis liegt in der Verantwortung der Autoren und Autorinnen der neuen Leitlinie «SOS – Selbstwirksam ohne Schmerz».

## Literaturverzeichnis

- Aegler, B. & Bürki, J. (2018). SOS- Selbstwirksam ohne Schmerz. *Fachzeitschrift des ErgotherapeutInnen-Verbandes Schweiz*, 10, 13–16.
- American Occupational Therapy Association. (2014). Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process (3. Aufl.). *American Journal of Occupational Therapy*, 68, S1–S48. <https://doi.org/10.5014/ajot.2014.682006>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F. & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *Spine*, 25, 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Bernaards, C. M., Ariëns, G. A. M., Simons, M., Knol, D. L. & Hildebrandt, V. H. (2008). Improving work style behavior in computer workers with neck and upper limb symptoms. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 87–101. <https://doi.org/10.1007/s10926-007-9117-9>
- Bickart, B. & Felcher, M. (1996). Expanding and enhancing the use of verbal protocols in survey research. In N. Schwarz & S. Sudman (Hrsg.), *Answering questions: Methodology for determining the cognitive and communicative process in survey research* (S. 115–142). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cambridge University Press (Hrsg.). (2008). *Cambridge Advanced Learner's Dictionary*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Caspar, R., Peytcheva, E., Yan, T., Lee, S., Liu, M. & Hu, M. (2016). Pretesting. In Survey Research Center (Hrsg.), *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys* (S. 392–418). Zugriff am 23.1.2019. Verfügbar unter: <http://www.ccsr.isr.umich.edu/index.php/resources/downloads>

- Cheng, A., Szeto, G., Xu, Y. & Feuerstein, M. (2014). Chinese Translation and Cross Cultural Adaptation of the Workstyle Short Form. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24, 605–616. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9493-2>
- Dorer, B. (2016). ESS Round 8 Translation Guidelines. Zugriff am 28.10.2018. Verfügbar unter: [https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round8/methods/ESS8\\_translation\\_guidelines.pdf](https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round8/methods/ESS8_translation_guidelines.pdf)
- Douglas, S. P. & Craig, C. S. (2007). Collaborative and Iterative Translation: An Alternative Approach to Back Translation. *Journal of International Marketing*, 15, 30–43. <https://doi.org/10.1509/jimk.15.1.030>
- Epstein, J., Osborne, R. H., Elsworth, G. R., Beaton, D. E. & Guillemin, F. (2015). Cross-cultural adaptation of the Health Education Impact Questionnaire: experimental study showed expert committee, not back-translation, added value. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68, 360–369. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2013.07.013>
- Epstein, J., Santo, R. M. & Guillemin, F. (2015). A review of guidelines for cross-cultural adaptation of questionnaires could not bring out a consensus. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68, 435–441. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2014.11.021>
- Esmailzadeh, S., Ozcan, E. & Capan, N. (2014). Effects of ergonomic intervention on work-related upper extremity musculoskeletal disorders among computer workers: A randomized controlled trial. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 73–83. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0838-5>
- Feuerstein, M. (1996). Workstyle: Definition, empirical support, and implications for prevention, evaluation, and rehabilitation of occupational upper-extremity

- disorders. In S. Moon & S. Sauter (Hrsg.), *Beyond biomechanics: Psychosocial aspects of musculoskeletal disorders in office work* (S. 177–206). Bristol, PA: Taylor and Francis.
- Feuerstein, M. & Nicholas, R. A. (2006). Development of a short form of the Workstyle measure. *Occupational Medicine*, 56, 94–99.  
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqi197>
- Feuerstein, M., Nicholas, R. A., Huang, G. D., Haufler, A. J., Pransky, G. & Robertson, M. (2005). Workstyle: Development of a Measure of Response to Work in Those With Upper Extremity Pain. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 15, 87–104. <https://doi.org/10.1007/s10926-005-3420-0>
- Gatchel, R. J., Kishino, N. D. & Strizak, A. M. (2014). Occupational Musculoskeletal Pain and Disability Disorders: An Overview. In R.J. Gatchel & I.Z. Schultz (Hrsg.), *Handbook of Musculoskeletal Pain and Disability Disorders in the Workplace* (S. 3–17). New York, NY: Springer New York.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0612-3\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0612-3_1)
- Harkness, J. A. (2003). Questionnaire Translation (Wiley series in survey methodology). In J.A. Harkness, F.J.R. Van de Vijver & P.P. Mohler (Hrsg.), *Cross-cultural survey methods* (S. 35–56). Hoboken, N.J: Wiley-Interscience.
- Harkness, J. A., Behr, D., Bilgen, I., Cazar, A. C., Dorer, B., Huang, L., ... Villar, A. (2016). Translation: Team. In Survey Research Center (Hrsg.), *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys* (S. 297–309). Zugriff am 23.1.2019. Verfügbar unter: <http://www.ccsr.isr.umich.edu/index.php/resources/downloads>
- Harkness, J. A., Behr, D. & Lui, A. (2016). Translation: Tools. In Survey Research Center & Survey Research Center (Hrsg.), *Guidelines for Best Practice in*

- Cross-Cultural Surveys* (S. 354–368). Zugriff am 23.1.2019. Verfügbar unter:  
<http://www.ccsgr.isr.umich.edu/index.php/resources/downloads>
- Harkness, J. A., Dorer, B. & Mohler, P. P. (2016). Translation: Assessment. In Survey Research Center (Hrsg.), *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys* (S. 341–353). Zugriff am 23.1.2019. Verfügbar unter:  
<http://www.ccsgr.isr.umich.edu/index.php/resources/downloads>
- Harrington, C. B., Siddiqui, A. & Feuerstein, M. (2009). Workstyle As a Predictor of Pain and Restricted Work Associated With Upper Extremity Disorders: A Prospective Study. *The Journal of Hand Surgery*, 34, 724–731.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhsa.2008.12.012>
- Hutting, N., Heerkens, Y. F., Engels, J. A., Staal, J. B. & Nijhuis-van der Sanden, M. W. (2014). Experiences of employees with arm, neck or shoulder complaints: a focus group study. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 15.  
<https://doi.org/10.1186/1471-2474-15-141>
- Kjellberg, K., Palm, P. & Josephson, M. (2012). Development of an instrument for assessing workstyle in checkout cashier work (BASIK). *Work*, 41, 663–668.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0223-663>
- Kußmaul, P. (2014). *Verstehen und Übersetzen: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (3. Aufl.). Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag.
- Landau, K. & Pressel, G. (Hrsg.). (2009). Cumulative Trauma Disorders (CTD)/ Work-Related Upper Limb Disorders (WRULD). *Medizinisches Lexikon der beruflichen Belastungen und Gefährdungen*. Zugriff am 29.8.2018. Verfügbar unter: <https://www.asu-arbeitsmedizin.com/article-241177-30010/cumulative-trauma-disorders-ctdwork-related-upper-limb-disorders-wruld-.html>

- Meijer, E. M., Sluiter, J. K. & Frings-Dresen, M. H. W. (2008). Is Workstyle a Mediating Factor for Pain in the Upper Extremity Over Time? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 262–266. <https://doi.org/10.1007/s10926-008-9145-0>
- Mohler, P. P., Dorer, B., De Jong, J. & Hu, M. (2016a). Translation: Overview. In Survey Research Center (Hrsg.), *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys* (S. 233–285). Zugriff am 23.1.2019. Verfügbar unter: <http://www.ccsgr.isr.umich.edu/index.php/resources/downloads>
- Mohler, P. P., Dorer, B., De Jong, J. & Hu, M. (2016b). Adaptation. In Survey Research Center (Hrsg.), *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys* (S. 378–391). Zugriff am 23.1.2019. Verfügbar unter: <http://www.ccsgr.isr.umich.edu/index.php/resources/downloads>
- Nicholas, R. A. (2002). *Workstyle Measurement: Development and Validation*. Masterthesis. Uniformed Services University of the Health Sciences. Zugriff am 13.3.2019. Verfügbar unter: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a421300.pdf>
- Nicholas, R. A. (2005). *Workstyle Intervention for the Prevention of Work-Related Upper Extremity Problems: A Randomized Controlled Trial*. Dissertation. Uniformed Services University of the Health Sciences.
- Nicholas, R. A., Feuerstein, M. & Suchday, S. (2005). Workstyle and Upper-Extremity Symptoms: A Biobehavioral Perspective.
- Praxis für Ergotherapie Jacqueline Bürki Bern und Murten & Praxis für Handrehabilitation. (2017). Leitfaden WRUED. Unveröffentlichtes Dokument.
- Reed, K. L. & Sanderson, S. N. (1999). *Concepts of Occupational Therapy* (4. Aufl.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Roy, J.-S., Perreault, K. & Desmeules, F. (2014). Upper Extremity Pain. In R.J. Gatchel & I.Z. Schultz (Hrsg.), *Handbook of Musculoskeletal Pain and*

*Disability Disorders in the Workplace* (S. 55–79). New York, NY: Springer New York. [https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0612-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0612-3_4)

Sharan, D., Parijat, P., Sasidharan, A. P., Ranganathan, R., Mohandoss, M. & Jose, J. (2011). Workstyle Risk Factors for Work Related Musculoskeletal Symptoms Among Computer Professionals in India. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 520–525. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9294-4>

Shaw, W. S., Tveito, T. H., Geehern-Lavoie, M., Huang, Y.-H., Nicholas, M. K., Reme, S. E. et al. (2012). Adapting principles of chronic pain self-management to the workplace. *Disability and Rehabilitation*, 34, 694–703. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.615372>

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2015). Arbeit und Gesundheit 2012 - Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. Zugriff am 28.10.2018. Verfügbar unter: [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien\\_und\\_Berichte/arbeit-und-gesundheit-2012---ausgewaehlte-ergebnisse-der-schweiz.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/arbeit-und-gesundheit-2012---ausgewaehlte-ergebnisse-der-schweiz.html)

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2017). Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 - Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen. Zugriff am 28.10.2018. Verfügbar unter: [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien\\_und\\_Berichte/6\\_europaeische\\_erhebung\\_arbeitsbedingungen\\_2015.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/6_europaeische_erhebung_arbeitsbedingungen_2015.html)

Stangl, W. (Hrsg.). (2019). Distress. *Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik*. Zugriff am 14.3.2019. Verfügbar unter: <https://lexikon.stangl.eu/4138/distress/>

- Stevenson, A. (Hrsg.). (2010). *achy. Oxford Dictionary of English*. Oxford: Oxford University Press.
- Survey Research Center. (2016). Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys. Zugriff am 23.1.2019. Verfügbar unter: <http://www.ccsr.isr.umich.edu/index.php/resources/downloads>
- Szeto, G. P. Y., Ho, P., Ting, A. C. W., Poon, J. T. C., Cheng, S. W. K. & Tsang, R. C. C. (2009). Work-related Musculoskeletal Symptoms in Surgeons. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19, 175–184. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9176-1>
- Townsend, E. A. & Polatajko, H. J. (2013). *Enabling occupation II: Advancing an occupational therapy, vision of health, well-being & justice through occupation* (2. Aufl.). Ottawa: Canadian Association of Occupational Therapists.
- Weninger, G. (Hrsg.). (2000). Reaktivität. *Lexikon der Psychologie*. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag. Zugriff am 14.3.2019. Verfügbar unter: <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/reaktivitaet/12553>
- Wübbenhorst, K. (Hrsg.). (o.D.). Definition: Umfrage. *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff am 5.11.2018. Verfügbar unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/umfrage-48040/version-271298>
- ZHAW. (2015). Leitfaden sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann. Zugriff am 11.3.2019. Verfügbar unter: <https://www.zhaw.ch/storage/linguistik/about/sprachleitfaden-gender-zhaw-neu.pdf>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Workstyle-Modell nach Feuerstein et al. (2005).....	8
Abbildung 2: Eigene Darstellung des TRAPD-Modells nach Mohler (2016a) .....	19
Abbildung 3: Übersetzungsprozess des Workstyle Short Form abgeändert nach dem TRAPD-Modell von Mohler et al. (2016a).....	25
Abbildung 4: Vorlagenraster für die Erstübersetzungen .....	33
Abbildung 5: Vorbereitungstabelle für das Fachkomitee und dessen Dokumentation .....	34

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zeitplan des Übersetzungsprozesses .....	26
---	----

## Wortzahl

Abstract: 181

Arbeit: 11'608

(exklusive Abstract, Tabellen, Abbildungen, Literaturverzeichnis, Danksagung, Eigenständigkeitserklärung und Anhänge)

## Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei unserer Mentorin Daniela Senn für ihre fachliche Unterstützung und Begleitung bei der Erstellung der Bachelorarbeit. Auch für ihre Mithilfe als Moderatorin im Review des Fachkomitees sind wir ihr sehr dankbar.

Ein herzlicher Dank geht zudem an Barbara Aegler, unsere Praxispartnerin, und an Caroline Lehr für den fachlichen Austausch und die Teilnahme am Review des Fachkomitees. Im Besonderen bedanken wir uns auch bei Sophie Tobler für die Erstellung einer Erstübersetzung, den Austausch im Review und das Feedback zu unserer Arbeit. Ein weiterer Dank geht an [REDACTED] und [REDACTED] für das Korrekturlesen und Überprüfen der Arbeit auf orthographische Fehler.

## Eigenständigkeitserklärung

Wir erklären hiermit, dass wir die vorliegende Arbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung der angegebenen Quellen verfasst haben.

Winterthur, 03.05.2019

Cindy Broger

Svenja Scheidegger

---

---

# Anhang

## Anhang A – Glossar

Ambiguität	Doppeldeutigkeit oder Mehrdeutigkeit eines sprachlichen Ausdrucks oder Textes
Äquivalenz	Sachverhalt, dass zwei oder mehrere Ausdrücke aus verschiedenen Sprachen in mindestens einer ihrer Bedeutung (nahezu) gleichwertig sind. Gleichwertigkeit der Bedeutung zweier Aussagen.
Assessment	Ein Assessment ist ein spezifisches Mittel oder Werkzeug, das für eine Befunderhebung verwendet wird. Ein Assessment soll möglichst objektive und überprüfbare Daten erbringen (American Occupational Therapy Association, 2014).
Ausgangstext	Der zu übersetzende Text in der Ursprungssprache.
Fachkomitee	Ein Treffen von verschiedenen Fachpersonen für die Überprüfung von verschiedenen Erstübersetzungen. Es gehört im TRAPD-Modell zum Schritt Review.
Idiom	Eine feste Redewendung, deren Bedeutung sich nicht aus der Bedeutung der Einzelteile erschliessen lässt. Die eigentümliche Sprechweise einer regionalen oder sozialen Gruppe.
Konnotation	Die assoziative, emotionale, stilistische, wertende (Neben)bedeutung, Begleitvorstellung eines Begriffs.
TRAPD	Ein Modell für das interkulturelle Adaptieren und Übersetzen. Es sind die Anfangsbuchstaben der fünf grundlegenden Schritte. Translation (Übersetzung), Review (Überprüfung), Adjudication (Entscheidung für eine Übersetzungsvariante), Pretesting (Testlauf), Documentation (Dokumentation) (Mohler et al., 2016a)
Workstyle	Workstyle sind verhaltensbezogene, kognitive und physiologische Reaktionen, die bei Menschen beim Arbeiten auftreten. Es sind veränderte Verhaltensweisen, die dem Individuum ermöglichen, bestimmten selbst- und/oder fremdauferlegten Arbeitsanforderungen gerecht zu werden, sich im Zusammenhang mit Stressoren am Arbeitsplatz jedoch zu

einem risikoreichen Workstyle entwickeln können (Feuerstein et al., 2005).

---

Workstyle Short Form	Es ist eine Kurzform des Workstyle Measure, und wurde von Feuerstein und Nicholas (2005) entwickelt. Es ist ein Assessment, das verschiedene Dimensionen des Workstyles bei einem Menschen erfasst. Damit können die Einflüsse auf WRUED identifiziert werden (Feuerstein & Nicholas, 2006).
WRUED	Work-related upper extremity disorders sind arbeitsbedingte Beschwerden und Überlastungen des muskuloskelettalen Systems im Bereich der Schultern, Ellbogen, Handgelenken und Händen. Es sind degenerative und entzündliche Erkrankungen der Muskeln, Sehnen, Bänder, Gelenke, Schleimbeutel, Nerven oder Blutgefäßen (Gatchel et al., 2014)
Zieltext	Der Text in der übersetzten Sprache.

---

## Anhang B – Workstyle Short Form (Feuerstein & Nicholas, 2006)

### Appendix: Workstyle Short Form

Please complete the following survey by checking the boxes that describe your experience at work.

#### Part 1

Rate the degree to which each of the following items describes you at WORK by selecting the appropriate option.

1. I continue to work with pain and discomfort so that the quality of my work won't suffer.
2. My hands and arms feel tired during the workday.
3. I feel achy when I work at my workstation.
4. Since there is really nothing that I can do about my pain in my hands/arms/shoulders/neck, I just have to work through the pain.
5. There really isn't much I can do to help myself in terms of eliminating or reducing my symptoms in my hands/arms/shoulders/neck.
6. My fingers/wrists/hands/arms (any one or combination) make jerky, quick, sudden movements.
7. I can't take off from work because other people at work will think less of me.
8. I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my boss.
9. I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my co-workers.
10. I can't take off from work because it will negatively affect my evaluations, promotions and/or job security.
11. If I take time off to take care of my health or to exercise, my co-workers/boss will think less of me.
12. I don't really know where I stand despite all the effort I put into my work.

Rate the degree to which each of the following items describes you at WORK by selecting the appropriate option.

13. The boss doesn't let you forget it if you don't get your work finished.
14. If I bring up problem(s) to my supervisor, like a co-worker not pulling his/her weight, it won't make any difference anyway, so I just go ahead and do the work myself.
15. It is frustrating to work for those who don't have the same sense of quality that I do.
16. I have too many deadlines and will never be able to get all my work done.
17. Even if I organize my work so that I can meet deadlines, things change and then I have to work even harder to get my work done on time.
18. My schedule at work is very uncontrollable.
19. I feel pressured when I'm working at my workstation.
20. I push myself and have higher expectations than my supervisor and others that I have to deal with at work.
21. My co-workers don't pull their weight and I have to take up the slack.
22. Others tell me I should slow down and not work so hard.
23. I take time to pause or stretch during a typical day at work.
24. I take breaks when I am involved in a project at my workstation.

#### Scale

Almost never	Rarely	Sometimes	Frequently	Almost always
[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

#### Part 2

Check all the behaviours/emotions/symptoms that you experience only during periods of high work demands/workload.

- |   |     |
|---|-----|
| 25. Anger                                       | [ ] |
| 26. Out of control                              | [ ] |
| 27. Have trouble concentrating/focusing on work | [ ] |
| 28. Depleted/worn-out                           | [ ] |
| 29. Overwhelmed                                 | [ ] |
| 30. Short fuse/irritable                        | [ ] |
| 31. Cold feet                                   | [ ] |
| 32. Cold hands                                  | [ ] |

#### Workstyle Short Form scoring procedures

There are three summary scores that can be calculated as indicated below. These have different scoring routines.

**Summary score 1**—Workstyle characteristic responses to the workplace score (Part 1): This summary score is a measure of the cognitive/behavioural responses of workstyle to the workplace in general. To score this subscale, add the scores of the Working Through Pain, Social Reactivity, Limited Workplace Support, Deadlines/Pressure and Self-imposed Workspace/Workload subscales and subtract the score from the Breaks subscale.

**Summary score 2**—Workstyle reactivity to high work demands score (Part 2): This summary score is the total of the dichotomous items factors. The reactivity to high work demands score is believed to be representative of subjective and physiological distress/arousal experienced during periods of high-risk workstyle. Items include the sum of the Mood and Autonomic subscales.

1. Individual questions should be scored according to the possible responses listed below.

Question numbers	Response options	Scoring values
Questions 1–24	Almost never	0
	Rarely	1
	Sometimes	2
	Frequently	3
	Almost always	4
Questions 25–32	Blank	0
	Checked	1

2. Each subscale is scored by adding the scores of all the questions in that subscale.

Workstyle subscale	Questions included	Summary score	Questions included
Working Through Pain	1–6		
Social Reactivity	7–11		
Limited Workplace Support	12–15		
Deadlines/Pressure	16–19		
Self-imposed Workspace/Workload	20–22		
Breaks	23–24	Workstyle characteristic responses to the workplace (Part 1)	(Sum of 1–22) minus (sum of 23–24)
Mood	25–30		
Autonomic	31–32	Workstyle reactivity to high work demands (Part 2)	(Sum of 25–32)
		<b>Total score</b>	(Part 1 + Part 2)*

\*Workstyle score is considered 'at risk' if total is  $\geq 28$ .

*Summary score 3*—Total workstyle score: This summary score is a summation of Part 1 and Part 2. It was calculated for the purpose of differentiating groups based on workstyle scores. This score excludes the subscale that focuses on symptoms in response to increased work demands. The summary score has been used in most comparisons and predictions of group status and out-

comes thus far because it is assumed to be a measure of workstyle that is not impacted by pain and symptoms, i.e. it does not contain the subscale related to pain and other symptoms.

According to the initial validation sample, a total Workstyle Short Form score is considered high risk if the score is  $\geq 28$ .

## Workstyle Short Form – deutsche Version

Definition Workstyle: Workstyle ist die individuelle körperliche, kognitive und verhaltensbezogene Reaktion auf die Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzbedingungen.

Bitte kreuzen Sie im vorliegenden Fragebogen die Antworten an, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.

### Teil 1:

**Wählen Sie bei den nachfolgenden Aussagen jeweils die Antwortmöglichkeit aus, die Sie bei Ihrer ARBEIT am treffendsten beschreibt.**

	Fast nie	Selten	Manch mal	Häufig	Fast immer
1. Damit die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt, arbeite ich mit Schmerzen und Beschwerden weiter.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2. Während der Arbeit fühlen sich meine Hände und Arme müde an.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3. Bei der Arbeit habe ich körperliche Beschwerden.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
4. Da ich nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann, muss ich mit Schmerzen arbeiten.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
5. Mir scheint, dass es kaum etwas gibt, das ich gegen meine Beschwerden in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
6. Meine Finger, Handgelenke, Hände und/oder Arme machen unkontrollierte, ungelente Bewegungen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
7. Damit andere Personen auf der Arbeit nicht schlechter von mir denken, nehme ich mir nicht frei.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
8. Damit ich meine/-n Chef/-in nicht enttäusche oder zusätzlich belaste, nehme ich mir nicht frei.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
9. Damit ich meine Arbeitskolleg/-inn/-en nicht enttäusche oder zusätzlich belaste, nehme ich mir nicht frei.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

	Fast nie	Selten	Manch mal	Häufig	Fast immer
10. Damit meine Beurteilung, Beförderung und/oder Arbeitsplatzsicherheit nicht negativ beeinflusst wird, nehme ich mir nicht frei.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
11. Wenn ich mir freinehme, um mich um meine Gesundheit zu kümmern oder Sport zu treiben, würden meine Arbeitskolleg/-inn/-en und/oder mein/-e Chef/-in schlechter von mir denken.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
12. Trotz meiner Bemühungen weiss ich nicht genau, woran ich bin.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
13. Wenn ich nicht rechtzeitig mit meiner Arbeit fertig werde, hält es mir mein/-e Chef/-in noch lange vor.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
14. Wenn ich mich mit Problemen an meine/-n Vorgesetzte/-n wende, z.B. wenn Arbeitskolleg/-inn/-en nicht volle Leistung erbringen, ändert sich sowieso nichts. Deshalb erledige ich die Arbeit lieber gleich selbst.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
15. Es ist frustrierend, mit Personen zu arbeiten, die nicht dasselbe Qualitätsbewusstsein haben wie ich.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
16. Mein Termindruck ist zu hoch und ich schaffe es nicht, meine Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
17. Auch wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, kommt immer etwas dazwischen, und ich muss mich noch mehr anstrengen, damit ich meine Arbeit rechtzeitig fertigstellen kann.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
18. Meine Arbeitszeiten kann ich nicht selbst kontrollieren.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
19. Beim Arbeiten fühle ich mich unter Druck.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
20. Bei der Arbeit gehe ich an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein/-e Vorgesetzte/-r und andere Personen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
21. Meine Arbeitskolleg/-inn/-en erbringen nicht volle Leistung und es liegt an mir, dies wieder wettzumachen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

	Fast nie	Selten	Manch mal	Häufig	Fast immer
22. Andere Personen sagen mir, ich solle mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
23. An einem typischen Arbeitstag lege ich Pausen ein oder nehme mir Zeit für Übungen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
24. Auch wenn ich in eine Arbeit vertieft bin, lege ich Pausen ein.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

**Teil 2:**

**Kreuzen Sie alle Verhaltensweisen, Emotionen und Beschwerden an, die ausschliesslich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auf Sie zutreffen.**

- |   |     |
|---|-----|
| 25. Wut/Ärger   | [ ] |
| 26. Kontrollverlust   | [ ] |
| 27. Schwierigkeiten, sich bei der Arbeit zu konzentrieren/fokussieren | [ ] |
| 28. Erschöpfung   | [ ] |
| 29. Überforderung   | [ ] |
| 30. Erhöhte Reizbarkeit   | [ ] |
| 31. Kalte Füsse   | [ ] |
| 32. Kalte Hände   | [ ] |

## Auswertung des Workstyle Short Form – deutsche Version

Es können drei Summenwerte nach unterschiedlicher Vorgehensweise berechnet werden. Diese werden nachfolgend beschrieben.

**Workstyle Summenwert 1** – Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Teil 1): Dieser Summenwert erfasst die kognitiven und verhaltensbezogenen Reaktionen am Arbeitsplatz im Allgemeinen. Addieren Sie die Werte der folgenden Subskalen: Arbeiten mit Schmerzen, Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld, Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz, Termindruck und Selbstaufgelegte Arbeitslast. Subtrahieren Sie anschliessend den Wert der Subskala Pausenmanagement.

**Workstyle Summenwert 2** – Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung (Teil 2): Dieser Summenwert berechnet sich aus den Werten der folgenden Subskalen: Stimmung und Reaktionen des vegetativen Nervensystems. Es wird angenommen, dass dieser Summenwert den negativen Stress (subjektive und physiologische Überforderung/Überlastung) repräsentiert, welcher im Zusammenhang mit einem ungünstigen Workstyle auftritt.

1. Für das jeweilige Item werden Punkte entsprechend der nachfolgenden Tabelle vergeben.

Items	Antwortmöglichkeiten	Punkte
Items 1-24	Fast nie	0
	Selten	1
	Manchmal	2
	Häufig	3
	Fast immer	4
Items 25-32	Nicht angekreuzt	0
	Angekreuzt	1

2. Der Wert einer Subskala wird berechnet, indem die Punkte aller Items dieser Subskala addiert werden.

Workstyle Subskalen	Enthaltene Items	Summenwert	Enthaltene Items
Arbeiten mit Schmerzen	1-6		
Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld	7-11		
Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz	12-15		
Termindruck	16-19		
Selbstaufgelegte Arbeitslast	20-22		
Pausenmanagement	23-24		
Stimmung	25-30	Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Teil 1)	(Summe der Items 1-22) minus (Summe der Items 23-24)

Reaktionen des vegetativen Nervensystems 31-32

Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung (Teil 2)	(Summe der Items 25-32)
Gesamtwert	(Teil 1 + Teil 2)*

---

\* Ein Gesamtwert von  $\geq 28$  gilt als 'risikoreich'.

### **Workstyle Summenwert 3 – Gesamtwert:**

Dieser Gesamtwert berechnet sich durch Addieren der Summenwerte 1 (Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz) und 2 (Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung). Ein Gesamtwert von  $\geq 28$  gilt als risikoreich.

Dieser Gesamtwert steht für einen Workstyle, der nicht von Symptomen und Schmerzen beeinflusst wird. Deshalb sind die Subskalen der langen Version «Workstyle Measure» (Feuerstein et al., 2005), welche Schmerzen und Symptome in Zeiten erhöhter Arbeitsbelastung erfassen, nicht in der Kurzform vorhanden.

### **Definition des Workstyles für Therapeuten und Therapeutinnen**

Der Workstyle ist die individuelle Reaktion auf die Arbeitsanforderungen und psychosozialen, arbeitsorganisatorischen und ergonomischen Faktoren am Arbeitsplatz. Er umfasst verhaltensbezogene, kognitive und physiologische Komponenten. Die Verhaltenskomponente zeigt sich in der Bewegung, Körperhaltung und Ausführungsart der Tätigkeit. Die kognitive Komponente setzt sich aus Gedanken, Gefühlen, Wahrnehmung und Bewertung einer Situation zusammen. Die physiologische Komponente steht für biologische Begleitreaktionen wie zum Beispiel erhöhten Muskeltonus und stressbedingte Veränderungen der Immunabwehr. Der Workstyle ist die Erklärung dafür, weshalb eine Person bei gleichen Arbeitsplatzbedingungen WRUED entwickelt und eine andere Person nicht. Ein ungünstiger Workstyle kann die Auftretenswahrscheinlichkeit von WRUED erhöhen und vorbestehende Symptome verstärken (Feuerstein, 1996).

## Anhang D – Protokoll Übersetzungen und Reviews

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
							In der Fussnote sollte erwähnt werden, dass aus Platzgründen nur die männliche Form verwendet wird. Auf diese Weise ist es trotzdem gendergerecht.	Gemäss dem Sprachleitfaden der ZHAW (2015) sind Generalklauseln in der Fussnote nicht akzeptabel. Daher werden im gesamten Assessment Kurzformen für männliche und weibliche Form verwendet.
<b>Workstyle Short Form</b>	Workstyle Short Form Fragebogen zur Erfassung des Arbeitsverhaltens	Workstyle Kurzversion / Kurze Version des Workstyle Measure / Kurzversion Workstyle / Workstyle Short Form Deutsch	Workstyle Short Form – Selbsteinschätzungsbogen zur Erfassung des Workstyle	Arbeitsverhalten Kurzform	Selbsteinschätzungsbogen zum Workstyle (Kurzform)			Workstyle Short Form – deutsche Version
	Für den Erkennungswert sollte der englische Titel gelassen werden. Damit verständlich ist, um was das Assessment geht, kann ein deutscher Untertitel eingefügt werden. Workstyle kann auf verschiedene Weise übersetzt werden: Arbeitsstil, Arbeitsmethode, Arbeitsweise, Arbeitsverhalten, Verhalten oder Verhaltensweise am Arbeitsplatz. Feuerstein und Nicholas (2006) definieren Workstyle folgendermassen: « <i>Workstyle</i> ’, or how a worker behaviourally, cognitively and	Es gibt keine geeignete Übersetzung für Workstyle, weshalb englischer Begriff verwendet wird. In der ergotherapeutischen Fachterminologie gibt es auch andere englische Begriffe, welche nicht auf Deutsch übersetzt wurden, wenn es keine deutsche Entsprechung dafür gab.	In der deutschen Sprache ist kein geeigneter Begriff für Workstyle vorhanden, weshalb das englische Fachwort verwendet wird. Das Workstyle Short Form ist genau genommen kein Fragebogen, sondern ein Selbsteinschätzungsbogen, weil es selbstständig ausgefüllt wird und die einzelnen Items keine Fragen in diesem Sinne sind. Ungeklärte Frage: Wird ein Anglizismus an die deutsche Grammatik angepasst? («Erfassung des Workstyles»)	Die Übersetzung von «Langform/ Kurzform» wird auch in anderen Assessments verwendet.  Andere Variante: «Fragebogen zum Arbeitsverhalten (Kurzform)»  Mit «Arbeitsweise» ist eher die Methode gemeint. Was im Ausgangstext mit «workstyle» und «describe you at work» wiedergegeben wird, entspricht eher dem Arbeitsverhalten eines Individuums.	Workstyle ist ein Fachwort, welches auf Deutsch keine Entsprechung hat. Aus diesem Grund wird es auf Englisch verwendet. Möglicherweise ist es sinnvoll, eine kurze Definition von Workstyle zu Beginn des Assessments einzufügen (siehe nächste Zeile). Auch wenn für den Erkennungswert der gleiche Titel wie im Ausgangstext geeignet wäre, wurde dieser Titel gewählt. Alternativ könnte auch der Titel «Workstyle Short Form – Selbsteinschätzungsbogen zur Erfassung	Ein Klient fragte sich, weshalb es Selbsteinschätzungsbogen heisst.	Workstyle ist gemäss der Therapeutin ein gängiger Fachbegriff. Wenn die Anglizismen in der deutschen Sprache als üblich erachtet werden, erhalten sie auch in der deutschen Grammatik die notwendige Genitiv-Endung auf „s“.  Diskussion über Selbsteinschätzungsbogen: Fragebogen ist verständlicher als Assessment oder Selbsteinschätzungsbogen.  Für die Therapie ist es am praktischsten, wenn der Titel möglichst gleich wie im Englischen lautet. Deshalb soll Workstyle am Anfang des Titels stehen. Z.B. «Workstyle	Für den Erkennungswert wird genau der gleiche Titel wie im Ausgangstext verwendet. Der Titel ist vor allem für den Therapeuten wichtig. Der Klient kann sich darunter sowieso nicht viel vorstellen.  Es wurde gegen einen Untertitel entschieden, da der Therapeut das Assessment kennt. Auf Englisch wird aus dem Titel auch nicht ersichtlich, um was sich das Assessment handelt. Bei anderen Assessments wurde der Titel auch nicht auf Deutsch übersetzt

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	<p><i>physiologically responds to increased or stressful work demands</i>». Folglich geht es beim Workstyle um die Art und Weise, wie sich eine Person am Arbeitsplatz verhält und auf erhöhte Anforderungen reagiert. Aus diesem Grund kann Workstyle passenderweise mit Arbeitsverhalten übersetzt werden.</p>				<p>des Workstyle» verwendet werden.</p> <p>Ein englischer Ausdruck wird nur dann an die deutsche Grammatik angepasst, wenn es sich um ein gebräuchliches Fachwort in deutscher Sprache darstellt. Ist dies bei Workstyle der Fall?</p> <p>Da Kurzform ein deutscher Begriff ist, wird Short Form durch diesen ersetzt. Da «Short Form» eine deutsche Entsprechung hat, ist es nicht nötig den englischen Begriff zu verwenden.</p>		<p>Short Form German», «Workstyle Kurzform», oder «Workstyle Short Form – Fragebogen zum Workstyle», oder «Fragebogen zur Erfassung des Workstyles», «Fragebogen zur eigenen Einschätzung des Workstyles».</p>	<p>(z.B. MoCA, Wolf Motor Function Test).</p>
					<p>Definition Workstyle: Workstyle sind die Verhaltensweisen, mit denen jemand auf veränderte Anforderungen am Arbeitsplatz reagiert.</p>			<p>Definition Workstyle: Workstyle ist die individuelle körperliche, kognitive und verhaltensbezogene Reaktion auf die Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzbedingungen.</p>
					<p>Workstyle wurde anhand der Studie von Feuerstein und Nicholas (2006) definiert. Siehe dazu Kommentar zum Titel der Übersetzung T1.</p>		<p>Ausführliche Definition soll für den Therapeuten auf einem separaten Blatt stehen, damit er bei Abgabe des Assessments den Klienten angemessen instruieren kann. Eventuell ist es für den Klienten auch sinnvoll, eine kurze Definition zu Beginn des Fragebogens zu schreiben. Damit hat der Klient die</p>	<p>Argument für die Definition im Assessment: Falls der Klient bei der Instruktion des Assessments nervös ist und nicht mehr weiss was der Therapeut gesagt hatte, kann er in einem Satz nochmals nachlesen, um was es im Assessment geht. Diese Definition</p>

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
							<p>Möglichkeit, die Definition nochmals nachzulesen.</p> <p>Weshalb wurde in der Definition «veränderte» und nicht «erhöhte» Arbeitsanforderungen verwendet?            Genaugenommen hat eine Person immer einen Workstyle, unabhängig davon, ob erhöhte Arbeitsbelastungen vorhanden sind oder nicht (Feuerstein, 1996). Weshalb benutzen Feuerstein und Nicholas (2006) den Begriff «workstyle» meist in Zusammenhang mit «high work demands»?            («Workstyle is characterized as an individual's response to increased work demands»).</p>	<p>ist so kurz, dass sie offenbleibt und nicht verwirren, überfordern oder eingrenzen soll.</p> <p>Gemäss der Definition von Feuerstein et al. (Feuerstein, 1996) beinhaltet Workstyle auch physische und kognitive Reaktionen. Das Wort «Verhaltensweisen» schliesst diese jedoch aus.            Alternativ kann stattdessen folgende Definition verwendet werden: «Definition Workstyle: Workstyle ist die individuelle körperliche, kognitive und verhaltensbezogene Reaktion auf die Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzbedingungen.»</p> <p>Gemäss dem Sprachleitfaden der ZHAW (2015) ist es besser, «jemand» durch «eine Person» zu ersetzen.</p>
<b>Please complete the following survey by checking the boxes that describe you at work.</b>	Bitte füllen Sie diesen Fragebogen zu Ihrer Situation am Arbeitsplatz aus.	Kreuzen Sie im folgenden Fragebogen die Antworten an, die Sie bei der Arbeit (am besten) beschreiben.	Bitte wählen Sie im folgenden Fragebogen die Antworten aus, welche Sie bei der Arbeit beschreiben.	Bitte füllen Sie den vorliegenden Fragebogen aus, indem Sie die Antworten ankreuzen, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.	Bitte füllen Sie den vorliegenden Fragebogen aus, indem Sie die Antworten ankreuzen, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.			Bitte kreuzen Sie im vorliegenden Fragebogen die Antworten an, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.
	Wortwörtlich übersetzt, würde es heissen: Bitte füllen Sie diesen Fragebogen	«Complete» wird auf Deutsch mit «ausfüllen» übersetzt. «Ankreuzen» passt von	Die Übersetzung von T1 mit «Ihrer Situation am Arbeitsplatz» ist nicht passend, da	Dies ist eine sehr wörtliche Übersetzung. Eine andere Variante lautet: «Bitte	«Fragebogen ausfüllen» ist die schönere Formulierung, da es		Die Aufforderung ist zu kompliziert, und wiederholt sich. Deshalb sollte	Der Satz wurde vereinfacht, so dass die Aufgabe immer noch klar ist.

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	<p>aus, indem Sie die Kästchen ankreuzen, die Sie bei der Arbeit beschreiben. Dieser Satz ist ein wenig umständlich, weshalb er vereinfacht wird. Eine gängige Übersetzung für "survey" ist das Wort "Umfrage". Im Gabler Wirtschaftslexikon wird Umfrage jedoch als "Repräsentativerhebung für die Markt- und Meinungsforschung mittels Fragebogen" definiert, weshalb der Begriff Umfrage in diesem Zusammenhang unpassend ist (Wübbenhorst, o.D.). Besser geeignet ist daher Fragebogen.</p>	<p>der Wortwahl her jedoch besser auf die Art des Fragebogens.</p> <p>Eventuell «am besten» einfügen, weil die Instruktion auf diese Art besser verstanden wird. Es ist dann offensichtlicher, dass die einzelnen Items die Person bei der Arbeit beschreiben und nicht die Person die Arbeit beschreibt.</p>	<p>bei diesem Ausdruck der Fokus auf dem Arbeitsplatz liegt, wie z.B. ergonomische Faktoren. Im Assessment liegt der Fokus jedoch auf der Person, weshalb die Übersetzung «Sie bei der Arbeit» besser geeignet ist. Worin besteht der Unterschied zwischen diesem Satz und dem nächsten? Dieser Satz ist die Einleitung für den gesamten Fragebogen und der nächste die Einleitung für Teil 1. Aus diesem Grund ist in diesem Satz der Begriff «auswählen» besser geeignet als «ankreuzen», weil es eine allgemeinere Aufforderung ist. «Ankreuzen» dafür im Einleitungssatz von Teil 1 verwenden, da die Anweisung konkreter ist.</p> <p>Es vielleicht doch besser «Fragebogen» im Zieltext zu verwenden. Erstens ist Selbsteinschätzungsbogen ein sehr langes Wort und zweitens können Selbsteinschätzungsbogen und Fragebogen auch als Synonyme verwendet werden.</p>	<p>füllen Sie den vorliegenden Fragebogen aus, indem Sie die Antworten ankreuzen, die am besten auf Ihr Arbeitsverhalten zutreffen.»</p>	<p>für die Einleitung allgemeiner gehalten ist</p>		<p>der Satz vereinfacht werden.</p>	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
<b>Part 1: Rate the degree to which each of the following items describes you at WORK by selecting the appropriate option.</b>	Teil 1: Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Ihre Situation am Arbeitsplatz zutreffen, indem sie das entsprechende Kästchen ankreuzen	Teil 1: Wählen Sie bei jeder der folgenden Fragen die Antwortoption, die Sie bei der ARBEIT am besten beschreibt.	Teil 1: Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen Sie bei der ARBEIT beschreiben, indem sie das entsprechende Kästchen ankreuzen.	Teil 1: Beurteilen Sie, wie stark die folgenden Items Sie bei Ihrer ARBEIT beschreiben, indem Sie die entsprechende Antwortmöglichkeit auswählen.	Teil 1: Wählen Sie bei den nachfolgenden Aussagen jeweils die Antwortmöglichkeit aus, die Sie bei Ihrer ARBEIT am besten beschreibt.			Teil 1: Wählen Sie bei den nachfolgenden Aussagen jeweils die Antwortmöglichkeit aus, die Sie bei Ihrer ARBEIT am treffendsten beschreibt.
	Alternative Übersetzungen: «Bitte wählen Sie für jede Frage diejenige Antwortmöglichkeit, welche Ihre Situation am Arbeitsplatz am besten beschreibt.» oder am besten auf Ihre Situation am Arbeitsplatz zutrifft» oder «Bitte wählen Sie aus den fünf Antwortmöglichkeiten diejenige aus, welche am besten auf Ihre Situation am Arbeitsplatz zutrifft.»  Der englische Ausdruck «rate the degree» kann mit «das Ausmass angeben» übersetzt werden.	Der englische Begriff «rate» bedeutet einschätzen, einstufen, gewichten und «degree» bedeutet Grad, Ausmass, Mass.	Alle relevanten Informationen im Satz enthalten. Übersetzung eventuell noch anpassen, weil sie holprig beim Lesen ist.	Dieser Satz klingt noch sehr holprig, ist aber nahe am Ausgangstext. Freier formulierte Variante: «Wählen Sie bei den nachfolgenden Aussagen die Antwortmöglichkeit aus, die am besten auf Ihr Arbeitsverhalten zutrifft.»	Auf der Skala wird die Häufigkeit angegeben und nicht die Intensität, weshalb der Ausdruck «in welchem Ausmass» nicht korrekt ist. Aus diesem Grund ist "am besten" die geeignetere Übersetzung.  Die Ausgangstexttreue und Konsistenz sind sehr wichtig bei den folgenden Items, damit sie mit der Skalierung der Antwortmöglichkeiten übereinstimmen.		Die Übersetzung «am treffendsten» oder «am passendsten» klingt besser als «am besten».	
<b>1. I continue to work with pain and discomfort so that the quality of my work won't suffer.</b>	Ich setze meine Arbeit trotz Schmerzen und andere Beschwerden fort, da ich verhindern möchte, dass die Qualität meiner Arbeit darunter leidet.	Ich führe meine Arbeit trotz Schmerzen und Unbehagen fort, so dass die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt.	Ich setze meine Arbeit trotz Schmerzen und Unbehagen fort, da ich verhindern möchte, dass die Qualität meiner Arbeit darunter leidet.	Ich arbeite mit Schmerzen und Beschwerden weiter, damit die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt.	Ich arbeite mit Schmerzen und Beschwerden weiter, damit die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt.			Damit die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt, arbeite ich mit Schmerzen und Beschwerden weiter.
	Alternative Übersetzung: «Auch wenn ich Schmerzen und andere Beschwerden habe, setzte ich	Der englische Begriff «discomfort» bedeutet auf Deutsch übersetzt Beschwerden, Unbehagen. Darunter	Der Ausdruck «da ich verhindern möchte» macht die Aussage noch deutlicher.	«Pain and discomfort» scheinen eine weitverbreitete Kollokation zu sein. Eine Google-Suche ergab,	Die Übersetzung «Ich arbeite mit Schmerzen und Beschwerden weiter, damit die Qualität meiner Arbeit		Es wurde diskutiert, ob Arbeiten «trotz» Schmerzen oder «mit» Schmerzen besser geeignet ist.	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	<p>meine Arbeit fort, damit die Qualität meiner Arbeit nicht darunter leidet.» oder «Damit meine Arbeit nicht an Qualität einbüsst, setze ich meine Arbeit trotz Schmerzen und anderen Beschwerden fort.»</p> <p>Der englische Ausdruck «your work will suffer» kann mit «deine Arbeit wird leiden» übersetzt werden.</p>	<p>werden vermutlich nicht nur physische, sondern auch psychische Symptome verstanden. Im Gegensatz zum Begriff Beschwerden kommt bei Unbehagen deutlicher zum Vorschein, dass nicht nur körperliche Symptome gemeint sind, sondern auch Gefühle und Emotionen.</p>	<p>Sind Beschwerden und Unbehagen Synonyme oder gibt es einen Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen?</p>	<p>dass «Schmerzen und Beschwerden» als Kollokation üblicher sind als «Schmerzen und Leiden» oder «Schmerzen und Unbehagen».</p>	<p>nicht darunter leidet.» ist keine gute Lösung, weil sich das «darunter» dann auf die Schmerzen und Beschwerden bezieht und diese Korrelation im Ausgangstext nicht vorhanden ist.</p> <p>Der englische Begriff «discomfort» bezieht sich vor allem auf körperliche Symptome. Unbehagen ist jedoch eine Gemütsverfassung und passt daher nicht. Aus diesem Grund ist es besser «discomfort» mit «Beschwerden» zu übersetzen, da dieser Begriff auch physische Symptome einbezieht.</p> <p>«Trotz» ist ein zu starker Ausdruck, welcher im Ausgangstext nicht so vorhanden ist. «Damit» ist knapper (mehr auf den Punkt gebracht) als «da ich verhindern möchte».</p>		<p>Da es in der deutschen Sprache ungewöhnlich ist und sprachlich als unhöflich gilt, den Satz immer mit «ich» anzufangen, wurden die Satzstellungen geändert. «Damit die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt, arbeite ich mit Schmerzen und Beschwerden weiter.» Auch in den folgenden Fragen sollte die Satzstellung, wenn möglich, umgedreht werden. Dies ermöglicht eine Konsistenz im Zieltext.</p>	
<b>2. My hands and arms feel tired during the workday.</b>	<p>Meine Hände und Arme werden im Laufe des Arbeitstages müde.</p>	<p>Meine Hände und Arme fühlen sich während einem Arbeitstag müde an.</p>	<p>Meine Hände und Arme fühlen sich an einem Arbeitstag müde an.</p>	<p>Meine Hände und Arme fühlen sich während des Arbeitstages müde an.</p>	<p>Meine Hände und Arme fühlen sich während des Arbeitstages müde an.</p>			<p>Während der Arbeit fühlen sich meine Hände und Arme müde an.</p>
	<p>Der englische Ausdruck «My hands and arms feel tired» kann auf verschiedene Weise übersetzt werden: Meine Hände und Arme</p>	<p>Der englische Ausdruck «feel tired» kann mit «erschöpft, ermüdet oder schlapp» übersetzt werden. Welcher</p>	<p>Im Ausgangstext steht «feel tired» und nicht «get tired». Aus diesem Grund ist der Ausdruck «meine Hände werden im Laufe eines</p>	<p>Dies ist eine sehr wörtliche Übersetzung. Eine andere Variante lautet: «Meine Hände und Arme fühlen sich</p>	<p>Im Ausgangstext wird ein bestimmter Artikel verwendet, darum wird die Übersetzung «des» Arbeitstages und nicht «eines» Arbeitstages gewählt.</p>	<p>Eine Testperson denkt bei interpretiert «müde» als «kraftlos».</p>	<p>Wie bei Item 1 sollte auch hier die Satzstellung umgedreht werden: «Während der Arbeit fühlen sich meine Hände und Arme müde an.»</p>	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	erschaffen, ermüden, fühlen sich müde an, oder werden müde. Welche Übersetzung ist am besten geeignet? Die Übersetzung «erschaffen, ermüden» ist vermutlich nicht geeignet, da nicht Arme und Hände ermüden, sondern Muskeln.  "During the workday" kann mit "im Laufe eines Arbeitstages" oder "während eines Arbeitstages" übersetzt werden".	dieser Begriffe passt am besten? «Erschöpft und schlapp» erfassen, wie sich der gesamte Körper anfühlt; Hände allein können sich jedoch nicht erschöpft oder schlapp anfühlen. Aus diesem Grund sind diese beiden Begriffe nicht geeignet. «Müde» beschreibt normalerweise den ganzen Körper, kann sich jedoch auch nur auf ein Körperteil beziehen.  Der Ausdruck während «dem» Arbeitstag ist zu spezifisch, weshalb die Übersetzung an «einem» Arbeitstag verwendet wird.	Arbeitstages müde» nicht korrekt. Unklar ist, ob «meine Hände sind müde» oder «meine Hände fühlen sich müde an» die bessere Übersetzung ist.	während der Arbeit müde an.» Hier liegt der Schwerpunkt mehr auf der Tätigkeit, aus der die Schmerzen resultieren, und weniger auf dem Umfeld, aber die grundsätzliche Aussage bleibt dieselbe.	Was genau bedeutet «during the workday»? Ist damit nur die Zeit während der Arbeit, oder auch die Zeit vor und nach der Arbeit gemeint? Müsste die Aussage je nach Bedeutung des Arbeitstages geändert werden? Zum Beispiel kann «während des Arbeitstages» durch «während der Arbeitszeit» ersetzen, damit klar ist, dass damit nur während der Arbeit gemeint ist.		Wenn «während der Arbeit» geschrieben wird, ist es eindeutig, dass damit nur die Zeit während der Arbeit gemeint ist und nicht noch die Zeit vor und nach der Arbeit.	
<b>3. I feel achy when I work at my workstation.</b>	Bei der Arbeit leide ich an langanhaltenden dumpfen Schmerzen.	Ich fühle mich unwohl (körperlich) und habe Schmerzen, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.	Wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite, fühle ich mich wegen langanhaltenden dumpfen Schmerzen unwohl.	Ich habe Schmerzen, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.	Ich habe körperliche Beschwerden, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.			Bei der Arbeit habe ich körperliche Beschwerden.
	In englischen Wörterbüchern wird "achy" folgendermassen definiert: "Someone who feels achy has continuous pains in their body that are unpleasant but not strong." (Cambridge University Press, 2008). Eine weitere Definition beschreibt es folgendermassen: "suffering from	Der englische Ausdruck «Achy» bedeutet das gleiche wie «schmerzhaft, unwohl». Da es für «feel achy» keinen passenden Ausdruck auf Deutsch gibt, kann es mit «sich unwohl fühlen» übersetzt werden. Unter dieser Übersetzung kann jedoch auch psychisches Unwohlsein	Der Ausdruck «ich leide an Schmerzen» ist zu stark für «I feel achy». «Feel achy» bedeutet eher, dass es einer Person unangenehm ist, als dass sie deswegen nicht mehr arbeiten kann.  Ist die Übersetzung «am Arbeitsplatz» oder «bei der Arbeit»	Mit Arbeitsplatz kann auch die Arbeitsstelle gemeint sein. Es besteht eine gewisse Ambiguität, die sich aber kaum vermeiden lässt.	Die Übersetzung "langanhaltende dumpfe Schmerzen" ist zu explizit und grenzt zu stark ein. Ist der Ausdruck «körperliche Beschwerden» passender oder ist dieser zu weit? Gibt es eine Alternative? Was genau ist die Bedeutung von «feel achy»?		Um konsistent zu bleiben, sollte immer die gleiche Übersetzung für den gleichen Begriff verwendet werden. Deshalb wird in der Übersetzung auch für «symptoms» konsistent der Begriff «Beschwerde» verwendet. Der Ausdruck «feel achy» bezieht sich nur auf körperliche Beschwerden. Es ist zu	Es geht nicht spezifisch um den genauen Arbeitsplatz, sondern darum, ob Beschwerden überhaupt vorkommen. In einem weiteren Schritt könnte erfragt werden, in welcher Begebenheit oder an welchem Ort Schmerzen auftreten.

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	continuous dull pain" (Stevenson, 2010). Aus diesem Grund kann "feel achy" mit langanhaltenden, dumpfen Schmerzen übersetzt werden.	verstanden werden. Mit «feel achy» ist vermutlich nur körperliches Unwohlsein gemeint, weshalb diese Übersetzung nicht optimal ist. Was genau ist mit «workstation» gemeint? Ist es der konkrete Arbeitsplatz oder die allgemeine Arbeitsstelle?	besser? Der Ausdruck «Wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite» entspricht am ehesten dem englischen Ausdruck «when I work at my workstation». Ungeklärte Frage: Was beinhaltet «when I work at my workstation»?		In der englischen Sprache besteht einen Unterschied zwischen «workstation» (= persönlicher Arbeitsplatz, z.B. Büro-tisch) und «workplace» (= Ort, an dem eine Person arbeitet). Der deutsche Begriff «Arbeitsplatz» enthält sowohl «workstation» als auch «workplace».		eingrenzend, wenn es mit Schmerz übersetzt wird, da mit «feel achy» z.B. auch ein «Ziehen» gemeint sein kann.  Die Satzstellung kann wie bei der ersten Frage umgedreht werden: «Bei der Arbeit habe ich körperliche Beschwerden» oder «wenn ich arbeite...».	Der Ausdruck «wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite» ist ein Synonym zu «bei der Arbeit» und muss nicht wiederholt werden. Die Übersetzung «wenn ich an meinem gewöhnlichen Arbeitsplatz arbeite» grenzt stärker ein, als dieses Item im Ausgangstext herausfinden möchte.
<b>4. Since there is really nothing that I can do about my pain in my hands/arms/shoulders/neck, I just have to work through the pain.</b>	Wenn mir beim Arbeiten die Hände/Arme/Schultern/Nacken schmerzen, bleibt mir nichts anderes übrig, als die Schmerzen zu erdulden und unter Schmerzen weiterzuarbeiten.	Da ich (gar) nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen/Armen/Schultern/Nacken tun kann, muss ich mit den Schmerzen arbeiten.	Da ich nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen/Armen/Schultern/Nacken tun kann, bleibt mir nichts anderes übrig, als unter Schmerzen zu arbeiten.	Ich kann nichts an der Tatsache ändern, dass meine Hände, Arme, Schultern oder mein Nacken schmerzen, deshalb muss ich trotz meiner Schmerzen arbeiten.	Da ich nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann, muss ich trotz den Schmerzen arbeiten.			Da ich nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann, muss ich mit Schmerzen arbeiten.
	Alternative Übersetzung: «Da ich nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen/Armen/Schultern/ Nacken tun kann, muss ich den Schmerz bei der Arbeit ertragen» oder «Das einzige was ich gegen meine Schmerzen in meinen Händen/Armen/ Schultern/Nacken tun kann, ist sie auszuhalten»  Der englische Ausdruck «work through the pain» wird wörtlich mit «durch	Der englische Ausdruck «work through the pain» kann mit «den Schmerz ertragen» oder «mit den Schmerzen arbeiten» übersetzt werden. Welche Übersetzung ist geeigneter? «Ertragen» steht eher für passiv ergeben, wohingegen «mit den Schmerzen arbeiten» mehr für kämpferisch, trotzig steht. Im englischen Satz wird eher die zweite Bedeutung vermittelt.  Der englische Ausdruck «Since I can do nothing» bedeutet	Die Übersetzung «unter Schmerzen» ist die bessere Formulierung «als mit Schmerzen». Die Formulierung «meinen Händen/Armen/Schultern/Nacken» ist grammatikalisch nicht korrekt. Nacken ist männlich und steht im Singular, wobei die anderen Begriffe im Plural stehen. Wie kann dieses Problem gelöst werden?	Dies ist keine gleichwertige Aufzählung (3x Plural, 1x Singular) und verlangt eine freiere Übersetzung. Andere Variante: «Ich kann nichts an den Schmerzen ändern, die ich in meinen Händen, Armen, Schultern oder meinem Nacken empfinde, deshalb muss ich trotz meiner Schmerzen arbeiten».  Lautet es «der Schmerz» oder «die Schmerzen»? «Pain» ist grundsätzlich nicht zählbar. Auf Deutsch	Gemäss Feuerstein et al. (2005) liegt der Fokus auf «work through».	Eine Testperson äusserte, dass «mit Schmerzen arbeiten» besser klingt als «trotz Schmerzen arbeiten».	Es wurde diskutiert, ob es «trotz den Schmerzen» oder «mit den Schmerzen» lautet. Es gibt vermutlich einen leichten Bedeutungsunterschied in der Einstellung. Bei «trotz» Schmerzen muss die Person zusätzlichen Aufwand erbringen, um trotzdem weiterarbeiten zu können. Dies entspricht jedoch nicht dem Ausgangstext, bei dem es eher darum geht, dass die Person einfach nichts anderes machen kann, als weiterzuarbeiten. Daher ist die Übersetzung «mit Schmerzen arbeiten» besser als	Der Vorschlag, «am Arbeitsplatz» oder «bei der Arbeit» einzufügen, wurde nicht übernommen. Durch den Ausdruck «mit Schmerzen arbeiten» ist es bereits klar, dass es um das Arbeiten geht. Die Aussage ist dadurch präzise genug und muss nicht mit «am Arbeitsplatz» oder «bei der Arbeit» ergänzt werden. Ein weiteres Argument ist, dass im Ausgangstext auch nichts von «at my workstation» geschrieben steht.

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	den Schmerz hindurcharbeiten» übersetzt. Sinngemäss bedeutet es, die Schmerzen zu ertragen, zu erdulden oder auszuhalten und unter Schmerzen weiterzuarbeiten.	«Da ich nichts tun kann»		ist «Schmerzen» in Mehrzahl vermutlich die passendere Übersetzung. Unklare Stelle im Ausgangstext: Liegt der Fokus bei «work through the pain» auf «work through» oder auf «through the pain»? In diesem Kontext ist wahrscheinlich die zweite Variante geeigneter (trotz den Schmerzen arbeiten, die Schmerzen während der Arbeit erdulden müssen) als die erste (den Schmerz verarbeiten).			«trotz den Schmerzen arbeiten».  Im Vergleich zu Frage 5 liegt bei dieser Frage der Fokus auf dem Weiterarbeiten. Es wurde diskutiert, ob «am Arbeitsplatz» oder «bei der Arbeit» eingefügt werden soll, um die Frage zu präzisieren.  Alternative Übersetzung: «Obwohl ich nichts gegen meine Schmerzen tun kann, arbeite ich mit Schmerzen weiter» oder «Ich muss mit den Schmerzen arbeiten, da ich nichts gegen meine Schmerzen tun kann».	
<b>5. There really isn't much I can do to help myself in terms of eliminating or reducing my symptoms in my hands/arms/shoulders/ neck.</b>	Ich weiss nicht, wie ich die Symptome meiner Hände/Arme/Schultern/Nacken loswerden oder lindern kann	Es gibt nichts, das ich tun kann, um die Symptome in meinen Händen/ Armen/Schultern/Nacken zu lindern (oder wegzubringen).	Es gibt nichts, das ich tun kann, um die Symptome in meinen Händen/ Armen/Schultern/Nacken loszuwerden oder zu lindern.	Ich kann die Symptome in meinen Händen, Armen, Schultern oder meinem Nacken kaum bekämpfen oder lindern.	Es gibt kaum etwas, das ich gegen meine Symptome in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann.			Mir scheint, dass es kaum etwas gibt, das ich gegen meine Beschwerden in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann.
	Alternative Übersetzung: «Es gibt nicht wirklich viel, was mir helfen könnte, meine Symptome in meinen Händen/Armen/Schultern/Nacken loszuwerden oder zu lindern.»  Der englische Ausdruck «eliminating or reducing my symptoms» kann mit «die	Was genau bedeutet Symptommelimation? Symptommelinderung der Symptome schliesst doch die Symptommelimation mit ein?  Alternative Übersetzung: «Es gibt keine Möglichkeiten, wie ich mir selbst helfen kann in Bezug auf die Symptomreduktion in	Die Übersetzung «es gibt nichts» entspricht mehr dem englischen Ausdruck. Bei der Übersetzung «ich weiss nicht» könnte es sein, dass sich die Person gar nicht damit auseinandergesetzt hat, welche Möglichkeiten es zur Symptommelinderung oder -elimination gibt. Dies entspricht	Wörtliche Übersetzung: «Es gibt nicht viel, was ich tun kann, um die Symptome (...) zu beseitigen oder zu lindern.» Die freiere Übersetzung ist konziser («Es gibt nicht viel, was ich tun kann» sagt im Grund nichts anderes aus als «Ich kann kaum»). Hinzu kommt, dass	Der Ausdruck «there really isn't much» bedeutet so viel, wie dass ich nicht wirklich etwas dagegen machen kann. Die Übersetzung «es gibt nichts» ist ein zu starker Ausdruck. Dann müsste es im Ausgangstext «there is nothing» stehen.	Eine Testperson äussert, dass die Aussage nur mit «ja» oder «nein» beantwortet werden kann.	Die Aussage muss angepasst werden, damit sie auf die Antwortmöglichkeiten passt. Der Fokus dieser Aussage liegt auf der Einstellung des Klienten. Deshalb kann «Mir scheint, dass ich kaum etwas tun kann...», oder «Ich habe das Gefühl, dass...» angefügt werden. Auf diese Art passt es auf die Antwortskala.	Die Übersetzung «Mir scheint, dass es kaum etwas gibt, dass ich gegen meine Beschwerden tun kann»: liegt näher am englischen Ausdruck als «Mir scheint, dass ich kaum etwas gegen meine Beschwerden tun kann.»

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	Symptome loswerden oder lindern“ übersetzt werden.	meinen Händen/Armen/Schultern/im Nacken». Diese Übersetzung ist jedoch zu wörtlich und umständlich:	jedoch nicht der englischen Version.  Elimination ist nicht dasselbe wie die Symptomlinderung. Elimination bedeutet, dass die vollständige Beseitigung von Symptomen.	«Symptome lindern oder bekämpfen» die üblichen Kollokationen sind. Allerdings ist «eliminate» nicht dasselbe wie «bekämpfen», daher wäre «beseitigen» wohl doch passender.	Der Ausdruck “etwas gegen die Symptome tun” ist eine sehr freie Übersetzung von “eliminate or reduce my symptoms”. Ist die Aussage im Zieltext und Ausgangstext noch dieselbe? Wahrscheinlich fehlt im Zieltext der Aspekt von «eliminating und reducing».		Wie bei der Frage 3 kann «Symptome» durch «Beschwerden» ersetzt werden, um eine Konsistenz im Zieltext zu ermöglichen.  Die Übersetzung von «etwas gegen die Beschwerden tun» ist eine klare Aussage, denn es hat immer zum Ziel, Beschwerden zu reduzieren oder auszuschalten.	
<b>6. My fingers/ wrists/ hands/arms (any one or combination) make jerky, quick, sudden movements.</b>	Meine Finger/ Handgelenke/ Hände/Arme (einzeln oder in Kombination) machen ruckartige, schnelle, abrupte Bewegungen.	Meine Finger/ Handgelenke/ Hände/Arme (einzeln oder in Kombination) machen ruckartige, schnelle, plötzliche Bewegungen.	Meine Finger/ Handgelenke/ Hände/Arme (einzeln oder in Kombination) machen ruckartige, schnelle, abrupte Bewegungen.	Meine Finger, Handgelenke, Hände, Arme (einzeln oder in beliebiger Kombination) machen ruckartige, schnelle, plötzliche Bewegungen.	Meine Finger, Handgelenke, Hände und/oder Arme machen ruckartige, schnelle, abrupte Bewegungen.			Meine Finger, Handgelenke, Hände und/oder Arme machen unkontrollierte, ungelenke Bewegungen.
	Der englische Begriff «jerky» kann mit «ruckartig» und «sudden» mit «abrupt» übersetzt werden.	Der englische Begriff «jerky» kann mit «ruckartig, abgehackt, eckig» übersetzt werden.	Die deutschen Begriffe «abrupt» und «plötzlich» können als Synonyme verwendet werden.	Die ist eine sehr wörtliche Übersetzung. Eine andere Variante lautet: «Meine Finger, Handgelenke, Hände und/oder Arme bewegen sich ruckartig, schnell und plötzlich.»			Was steht hinter dem Konstrukt «jerky, quick, sudden movements»? Möglicherweise sollte beim Autor des Assessments nachgefragt werden, worauf diese Frage im Workstyle-Modell abzielt und was das Ziel dieser Frage ist.  In der Therapie berichten Klienten, dass sie unpräzise Bewegungen machen und öfters danebengreifen. Dazu passen Adjektive, wie unkontrolliert, ungelenkt, tapsig ungeschickt, nicht zielgerichtet, nicht ergonomisch, zitterig, ineffizient, etc. Die Therapeutin bestätigt, dass sich WRUED eher in	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
							unkontrollierten Bewegungen zeigt als in plötzlichen, ruckartigen Bewegungen. Aus Sicht der Therapeutin ist es daher sinnvoll, die Adjektive durch «unkontrolliert» zu ersetzen.	
							Im ursprünglichen Fragebogen von Nicholas (2002) steht bei den Items 7-22 folgende Instruktion: «Indicate how often you THINK the following thoughts at work». Diese Instruktion ist im Workstyle Short Form jedoch nicht mehr vorhanden.	
<b>7. I can't take off from work because other people at work will think less of me.</b>	Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil die Leute sonst weniger von mir halten würden.	Ich kann bei der Arbeit nicht frei nehmen, weil Mitarbeiter schlechter von mir denken würden (werden).	Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil meine Mitarbeiter sonst weniger von mir halten würden.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil die anderen auf der Arbeit dann ein schlechteres Bild von mir hätten.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil die anderen auf der Arbeit sonst ein schlechteres Bild von mir hätten.			Damit andere Personen auf der Arbeit nicht schlechter von mir denken, nehme ich mir nicht frei.
	<p>Alternative Übersetzung: "Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil die anderen sonst eine geringere Meinung von mir hätten".</p> <p>Der englische Ausdruck "to take time off (work)" bedeutet sich freinehmen oder von der Arbeit fernbleiben.</p>	<p>Ist die Übersetzung «schlecht von mir denken» zu negativ behaftet? Sollte es stattdessen mit «weniger gut über mich denken» übersetzt werden?</p> <p>Im Ausgangstext steht der zweite Satzteil «will think less of me» im Präsens. In der deutschen Sprache klingt es jedoch besser, wenn es im Konjunktiv II geschrieben wird. Was genau wird unter «take off from work» verstanden?</p>	<p>Im Wörterbuch wird «think little of sb» mit «wenig/nicht viel von jemandem halten» übersetzt.</p> <p>Die Übersetzung «von der Arbeit fernbleiben» bedeutet vermutlich, dass eine Person aus Krankheitsgründen nicht zur Arbeit gehen kann, wohingegen die Übersetzung «sich freinehmen» eher damit in Bezug gebracht wird, wenn eine Person ihre verfügbaren Ferientage einbezieht. Es wird</p>	<p>Der englische Ausdruck «think less of me» ist umgangssprachlich und könnte auch mit «sie halten weniger von mir» oder «sie haben eine schlechtere Meinung von mir» wiedergegeben werden.</p> <p>Es muss nicht geschrieben werden «Ich kann mir nicht von der Arbeit freinehmen», weil «freinehmen» «von der Arbeit» automatisch miteinschliesst.</p>	<p>«Take off from work» wird oft gebraucht für eine entschuldigte, wie auch geplante Abwesenheit, sowohl freizeithalber als auch krankheitshalber. Der Begriff "freinehmen" schliesst sowohl das Fehlen infolge Krankheit als auch geplantes, kurzfristiges, bezahltes oder unbezahltes Abwesensein von der Arbeit mit ein. Die Übersetzung "von der Arbeit fernbleiben" bedeutet hingegen ein unentschuldigtes Fehlen am</p>	<p>Die Testpersonen äusserten, dass mit «andere» nicht ganz klar ist, wer damit gemeint ist.</p> <p>Die negative Formulierung erschwerte es, die Frage richtig zu beantworten. da die Antworten auf verschiedene Weise aufgefasst werden können. Dies ist auch bei den Fragen 8-10 der Fall.</p> <p>Eine Testperson versteht unter «sich freinehmen», dass man</p>	<p>Es ist wertschätzender, wenn «andere Personen» geschrieben wird.</p> <p>Wie können diese verneinten Aussagen formuliert werden, damit alle das gleiche unter den Antworten verstehen? Wenn die Satzstellung umgedreht wird, sollte es verständlicher sein: «Damit die anderen Leute/ Personen auf der Arbeit nicht schlechter von mir denken, nehme ich mir nicht frei.»</p> <p>Die Übersetzung «auf der Arbeit» klingt eher komisch. Dies kommt</p>	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
		Bedeutet der englische Ausdruck, die verfügbaren Ferientage einzubeziehen oder sich krank zu melden?	vermutet, dass der englische Ausdruck «take off from work» in diesem Zusammenhang «sich krank zu melden» bedeutet, weshalb die Übersetzung «von der Arbeit fernbleiben» verwendet wird.		Arbeitsplatz und ist daher nicht geeignet.	zusätzlich Ferien bekommt.	daher, dass sich Schweizer diese Formulierung nicht gewohnt sind, weil es ein hochdeutscher Ausdruck ist.  Die Übersetzung «schlechter von einem denken» ist verständlicher, als «ein schlechtes Bild von einem haben».	
<b>8. I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my boss.</b>	Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil ich meinem Vorgesetzten sonst zur Last fallen und im Stich lassen würde.	Ich kann bei der Arbeit nicht frei nehmen, weil ich meinen Arbeitgeber im Stich lassen oder belasten würde.	Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil ich meinem Vorgesetzten sonst zur Last fallen oder ihn im Stich lassen würde.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil ich meinen Chef enttäuschen oder belasten würde.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil ich meinen Chef enttäuschen oder zusätzlich belasten würde.			Damit ich meine/-n Chef/-in nicht enttäusche oder zusätzlich belaste, nehme ich mir nicht frei.
	Der englische Ausdruck «to let somebody down» bedeutet, dass jemand alles allein erledigen muss und «burden» bedeutet, dass jemand zusätzliche Arbeit machen muss. Aus diesem Grund passen die Übersetzungen «jemandem im Stich lassen» «jemandem zur Last fallen».	Der englische Ausdruck «to let somebody down» kann mit «jemandem im Stich lassen» oder «jemanden enttäuschen» übersetzt werden und «burden» mit «belasten». Ist es möglich, dass eine Person jemanden anderes belastet? Oder wird diese Person durch etwas belastet?	Welche Übersetzung passt am besten zu «boss»? Chef, Arbeitgeber oder Vorgesetzter? In Frage 14 und 20 wird von einem «supervisor» gesprochen. Worin besteht der Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen?  Die Übersetzung «weil ich meinem Vorgesetzten sonst zur Last fallen oder im Stich lassen würde» ist grammatikalisch nicht korrekt. Der Ausdruck «zur Last fallen» erfordert ein Dativ und «im Stich lassen» ein Akkusativ. Aus diesem Grund müsste es folgendermassen	Vorschlag: Eventuell kann «zusätzlich belasten» eingefügt werden.	Der Ausdruck «to let somebody down» bedeutet jemanden enttäuschen. «Im Stich lassen» ist ein zu starker Ausdruck.  Es geht um den zusätzlichen Aufwand, der ein Chef hat. Aus diesem Grund wurde «zusätzlich» im Zieltext eingefügt.	Eine Testperson bemerkt, dass es nicht klar ist, wie die Antwort interpretiert werden soll wegen der negativen Formulierung des Items.	Erneut kann die Satzstellung umgedreht werden, um den Satz verständlicher zu formulieren.  Es wurde diskutiert, welche Übersetzung besser ist, «sich freinehmen» oder «von der Arbeit fernbleiben». Die Therapeutin äussert, dass für sie «fernbleiben» eher krankheitshalber bedeutet, und «freinehmen», dass man Ferien einbezieht oder kompensiert. Im Weiteren wurde diskutiert, ob eine andere Formulierung verwendet werden kann: «Damit die anderen auf der Arbeit nicht schlechter von mir denken, gehe ich zur Arbeit.» Die Aussage ist jedoch nicht mehr dieselbe wie im Ausgangstext,	Bei Kurzformen darf der Querstrich nur mit Bindestrich zusammen verwendet werden (ZHAW, 2015).  Aufgrund der Begründung von T123 bei Frage 7 wurde entschieden, dass die Übersetzung «sich freinehmen» gewählt wird.

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
			heissen: «weil ich meinem Vorgesetzten sonst zur Last fallen oder ihn im Stich lassen würde» Dies ist jedoch ein wenig holprig formuliert. Gibt es eine bessere Lösung dafür?				weil es einfacher ist zur Arbeit zu gehen, als sich frei-zunehmen.	
<b>9. I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my coworkers.</b>	Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil ich meinen Mitarbeitern sonst zur Last fallen oder im Stich lassen würde.	Ich kann bei der Arbeit nicht frei nehmen, weil ich meine Mitarbeiter im Stich lassen oder belasten würde.	Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil ich meinen Mitarbeitern sonst zur Last fallen oder sie im Stich lassen würde.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil ich meine Mitarbeitenden enttäuschen oder belasten würde.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil ich meine Mitarbeitenden enttäuschen oder zusätzlich belasten würde.			Damit ich meine Arbeitskolleg/-inn/-en nicht enttäusche oder zusätzlich belaste, nehme ich mir nicht frei.
		Ist «Arbeitskollegen» oder «Mitarbeiter» die bessere Übersetzung für «coworkers»? «Arbeitskollegen» ist mehr freundschaftlich, wohingegen «Mitarbeiter» die offiziellen Mitarbeiter sind, welche jemand nicht auf kollegialem Niveau kennt.				Die Testpersonen äusserten, dass «Mitarbeitende» kein geeignetes Wort ist.	Die Fachexpertin für Linguistik bestätigt, dass von Mitarbeitenden gesprochen wird, wenn sie unter einem in der Hierarchie stehen. Daher soll «coworkers» mit «Arbeitskollegen» übersetzt werden. «Arbeitskollege» umfasst alle, sowohl Vorgesetzte als auch Praktikanten.	Es ist wichtig, dass die Kurzformen grammatikalisch richtig verwendet werden (ZHAW, 2015). «Kolleg/-innen» ist grammatikalisch nicht korrekt, da bei der Weglassung der weiblichen Endung «Kolleg» übrigbleiben würde. Daher muss «Kolleg/-inn/-en» geschrieben werden.
<b>10. I can't take off from work because it will negatively affect my evaluations, promotions and/or job security.</b>	Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil es sich negativ auf meine Beurteilung, meine Beförderung und Arbeitssicherheit auswirken würde	Ich kann bei der Arbeit nicht frei nehmen, weil sich dies negativ auf meine Beurteilungen, Beförderungen und/oder meine Arbeitsplatzsicherheit auswirken würde.	Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil sich dies negativ auf meine Beurteilung, meine Beförderung und/oder Arbeitssicherheit auswirken würde.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil das meine Beurteilung, Beförderung und/oder Arbeitsplatzsicherheit negativ beeinflussen würde.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil das meine Beurteilung, Beförderung und/oder Arbeitsplatzsicherheit negativ beeinflussen würde.			Damit meine Beurteilung, Beförderung und/oder Arbeitsplatzsicherheit nicht negativ beeinflusst wird, nehme ich mir nicht frei.
	Alternative Übersetzung: «Ich kann nicht von der Arbeit fernbleiben, weil es meine Beurteilung, meine Beförderung		In deutscher Sprache klingt es natürlicher, wenn die Übersetzung von «evaluations» und «promotions» in			Eine Testperson bemerkt, dass es nicht klar ist, wie die Antwort interpretiert werden soll wegen der	Im Kontext sollte «Beurteilung» genügend verständlich sein. Andere Option wäre «Mitarbeiter-beurteilung».	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	und Arbeitssicherheit negativ beeinflussen würde.»		Singular geschrieben wird, da häufig nur von einer Beförderung oder Beurteilung gesprochen wird.			negativen Formulierung des Items.		
<b>11. If I take time off to take care of my health or to exercise, my coworkers/boss will think less of me.</b>	Wenn ich aus gesundheitlichen Gründen von der Arbeit fernbleiben würde, würden mein Chef oder meine Mitarbeiter weniger von mir halten	Würde ich frei nehmen, um auf meine Gesundheit zu achten oder Sportübungen zu machen, würden meine Mitarbeiter/mein Arbeitgeber schlechter von mir denken.	Würde ich ... von der Arbeit fernbleiben, um zu..., würden mein Vorgesetzter oder meine Mitarbeiter weniger von mir halten.	Wenn ich mir wegen meiner Gesundheit freinehme oder um mehr zu bewegen, hätten meine Mitarbeitenden und/oder mein Chef ein schlechteres Bild von mir.	Wenn ich mir aus gesundheitlichen Gründen freinehme oder um mich mehr zu bewegen, hätten meine Mitarbeitenden und/oder mein Chef ein schlechteres Bild von mir.			Wenn ich mir freinehme, um mich um meine Gesundheit zu kümmern oder Sport zu treiben, würden meine Arbeitskolleg/-inn/-en und/oder mein/-e Chef/-in schlechter von mir denken.
	<p>Alternative Übersetzung: «Wenn ich mir freinehme, um mich um meine Gesundheit zu kümmern oder Sport zu treiben, würden mein Chef oder meine Mitarbeiter weniger von mir halten.»</p> <p>Der englische Ausdruck «to take time off (work)» kann mit «sich freinehmen» übersetzt werden.</p>	<p>Was bedeutet der englische Begriff «exercise»? Bedeutet «exercise», Sport zu treiben, Übungen zu machen oder sich sportlich zu betätigen?</p> <p>Im Ausgangstext wird das Konditional I verwendet, bei dem der 'if'-Satz im Präsens und der Hauptsatz im Futur I steht. Dementsprechend müsste auch in der Übersetzung der 'wenn'-Satz im Präsens und der Hauptsatz in Futur I stehen. In deutscher Sprache klingt es jedoch besser, wenn im Nebensatz das Konjunktiv II verwendet wird.</p>	<p>Die Übersetzung «aus gesundheitlichen Gründen» klingt eher, wie wenn eine Person schon krank ist und zuhause herumliegt. Im Ausgangstext ist mehr eine aktive Handlung beschrieben.</p> <p>Ungeklärte Frage: Was genau bedeutet «to take care of my health or to exercise». Bedeutet es, dass man auf Verordnung vom Arzt weniger lang arbeiten soll und Übungen machen muss oder dass man sich in der Freizeit sportlich betätigen soll? Ist es eher gemeint als Prävention oder als Mittel zur Genesung? Vielleicht gibt es die Möglichkeit mit dem Autor Rücksprache zu halten.</p>	<p>Wörtliche Übersetzung: «Wenn ich mir freinehme, um auf meine Gesundheit zu achten oder zu bewegen, hätten meine Mitarbeitenden und/oder mein Chef ein schlechteres Bild von mir.»</p> <p>«Auf seine Gesundheit achten» kann eine Person auch, wenn sie arbeitet (genügend trinken, schlafen etc.), diese Übersetzung ist vermutlich zu allgemein. Vorschlag: «wegen meiner Gesundheit freinehmen»</p> <p>Der englische Begriff «exercise» hat mehrere Bedeutungen: körperliche Betätigung (d.h. Bewegung) oder Training. «freinehmen um zu bewegen» ist sehr vage, «freinehmen</p>	<p>Was genau bedeutet der Ausdruck «to take care of my health or to exercise»? Sportliches Betätigen müsste von allem in der Freizeit gemacht werden. Vom Arzt verordnete Übungen und Schonung jedoch nicht. Gibt es kulturelle Unterschiede zwischen der USA und der Schweiz bezüglich der Bedeutung?</p>	<p>Im Rezeptionstest wurde klar ersichtlich, dass gesundheitliche Gründe für einen Arzttermin oder Kranksein stehen, und nicht für präventives «take care of my health».</p>	<p>Für den englischen Ausdruck «take care of my health» ist die folgende Formulierung besser geeignet: «Wenn ich mir freinehme, um mich um meine Gesundheit zu kümmern...»</p> <p>Es wurde diskutiert, ob «Sport treiben» oder «trainieren» die bessere Übersetzung ist. Die einen sind der Meinung, dass «Sport treiben» zu freizeithlich klingt und dass «trainieren» besser geeignet ist, da Trainieren im Sinn von rehabilitativem Trainieren steht. Das Wort «trainieren» wird jedoch auf verschiedene Weise verstanden. Die einen denken, dass «trainieren» zu stark eingrenzt und dass «exercise» mehr bedeutet, als Übungen zu machen und zu trainieren. Daher wurde der Vorschlag gebracht, «exercise» mit</p>	<p>Es wurde entschieden, dass der Ausdruck «to exercise» mit «Sport treiben» übersetzt wird, da trainieren fast zu spezifisch ist und im «Sport treiben» trainieren inbegriffen ist.</p> <p>Der Satz wird trotzdem nicht mit «ich» begonnen, da bei dieser Formulierung die Verständlichkeit deutlich reduziert wird.</p>

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
				um zu trainieren» klingt bereits nach Vorbereitung für einen Wettbewerb o.ä. Vorschlag: «freinehmen, um mehr zu bewegen».  Dies ist keine gleichwertige Aufzählung (1x Plural, 1x Singular). und kann mit «und/oder» gelöst werden.			«körperlicher Betätigung» zu übersetzen.  Hier kann der Satz wiederum umgedreht werden: «Meine Arbeitskollegen und/oder mein Chef würden schlechter von mir denken, wenn ich mir freinehme, um mich um meine Gesundheit zu kümmern oder Sport zu treiben/ zu trainieren.»	
<b>12. I don't really know where I stand despite all the effort I put into my work.</b>	Obwohl ich bei meiner Arbeit das Beste gebe, weiss ich nicht woran ich bin	Obwohl ich mir bei der Arbeit viel Mühe gebe, weiss ich nicht genau, woran ich bin.	Obwohl ich bei der Arbeit mein Bestes gebe, weiss ich nicht genau woran ich bin.	Ich weiss nicht wirklich, wo ich stehe, obwohl ich so viel in meine Arbeit investiere.	Ich weiss nicht genau, woran ich bin, obwohl ich so viel in meine Arbeit investiere.			Trotz meiner Bemühungen weiss ich nicht genau, woran ich bin.
	Alternative Übersetzung: «Obwohl ich bei meiner Arbeit grosse Anstrengungen unternehme, weiss ich nicht woran ich bin.»  Der englische Ausdruck «put effort into something» kann auf verschiedene Weise übersetzt werden: Anstrengungen unternehmen, sich investieren, sich einsetzen, sich anstrengen, sein Bestes geben, sich Mühe geben, sich bemühen.	Was bedeutet der englische Ausdruck «where I stand»? Was will mit dieser Frage herausgefunden werden?  Alternative Übersetzung: «Trotz meiner Bemühungen bei der Arbeit weiss ich nicht, woran ich bin / wo ich stehe.»		Andere Variante: «Trotz allen Bemühungen, die ich in meine Arbeit stecke, weiss ich nicht wirklich, wo ich stehe.» In der Variante mit dem Konzessivsatz (Konjunktion «obwohl») liegt der Schwerpunkt auf «Ich weiss nicht wirklich, wo ich stehe». In der zweiten Variante mit der Präposition «trotz» schiebt sich der Schwerpunkt auf diesen Satzteil.		Die Testpersonen haben den Ausdruck «woran ich bin» nicht verstanden.	Im Ausgangstext wird auch nicht klar ersichtlich, worauf sich der Ausdruck «where I stand» bezieht. Was genau ist das Konstrukt dahinter? Wenn möglich, sollte beim Autor des Assessments nachgefragt werden. Die Fachexpertin der Linguistik bestätigt, dass «woran ich bin» eigentlich eine gute Übersetzung für «where I stand» ist.  «Bemühungen» ist die bessere Übersetzung da «investieren» ein zu wenig starker Ausdruck für «effort» ist.	
<b>13. The boss doesn't let you forget it if you</b>	Mein Chef lässt mir keine Ruhe, solange ich nicht rechtzeitig	Mein Vorgesetzter hält es mir noch lange vor, wenn ich	Mein Vorgesetzter hält es mir noch lange vor, wenn ich nicht rechtzeitig mit	Dein Chef lässt dich nicht vergessen, wenn du deine Arbeit nicht beendest.	Mein Chef hält es mir noch lange vor, wenn ich nicht rechtzeitig			Wenn ich nicht rechtzeitig mit meiner Arbeit fertig werde, hält

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
<b>don't get your work finished.</b>	mit meiner Arbeit fertig werde.	meine Arbeit nicht erledigen kann.	meiner Arbeit fertig werde.		mit meiner Arbeit fertig werde.			es mir mein/-e Chef/-in noch lange vor.
	Was genau bedeutet der englische Ausdruck «the boss doesn't let you forget it»? Welche Übersetzung ist am besten geeignet? Mein Chef lässt nicht locker, lässt mir keine Ruhe, lässt es mich nicht vergessen, erinnert mich daran?	Der englische Ausdruck «let you forget» bedeutet vermutlich, dass eine Person nachtragend ist und einem etwas vorhält.  Warum steht der Ausgangstext in 2. Person Singular und nicht in 1. Person Singular? Darf dies in der deutschen Übersetzung geändert werden oder muss es genau so bleiben? Vielleicht ist es nur aufgrund einer englischen Redewendung in 2. Person Singular geschrieben.	Ist es gewollt oder ungewollt, dass der englische Satz in 2. Person Singular geschrieben steht? Vielleicht gibt es die Möglichkeit mit dem Autor Rücksprache zu halten.	Andere Variante: «Dein Chef erinnert dich ständig daran, wenn du deine Arbeit nicht beendest.» «let» und «get» sind typische englische Wortwendungen, die wörtlich übersetzt auch auf Deutsch noch sehr Englisch klingen. Eine Übersetzung ohne «lassen» und «bekommen» klingt daher besser.	Im Ausgangstext wird der Ausdruck «get you work finish» und nicht der Ausdruck «finish your work» verwendet. Folglich geht es nicht nur darum, dass die Arbeit überhaupt fertig gestellt wird, sondern auch dass sie rechtzeitig geschafft wird. Bei der Übersetzung «Ich beende meine Arbeit nicht» klingt es so, wie wenn die Person die Arbeit absichtlich nicht erledigt hat. Im Gegensatz dazu klingt die Übersetzung «Ich werde nicht rechtzeitig fertig» eher, wie wenn sich die Person bemüht hat, aber es trotzdem nicht rechtzeitig schafft.  Ist es Absicht, dass der Ausgangstext in 2. Person Singular geschrieben ist?		Es wurde diskutiert, ob es bei dieser Frage um die allgemeine Stimmung am Arbeitsplatz geht, da der Ausgangstext in 2. Person Singular geschrieben ist. Wenn dies der Fall wäre, müsste es folgendermaßen übersetzt werden: «Wenn man nicht rechtzeitig fertig wird, hält es der Chef einem noch lange vor». Es wäre allerdings komisch, wenn es Mitten im Fragebogen plötzlich um die allgemeine Stimmung am Arbeitsplatz gehen würde. Der englische Ausdruck «sb. doesn't let you forget you» ist vermutlich eher eine allgemeine Redewendung und darum in 2. Person Singular geschrieben.	Es wird davon ausgegangen, dass es sich im Ausgangstext um eine allgemeine Redewendung handelt, und deshalb 1. Person Singular im Zieltext verwendet werden kann.
<b>14. If I bring up problem(s) to my supervisor, like a coworker not pulling his/her weight, it won't make any difference anyway, so I just go ahead</b>	Wenn ich meinen Vorgesetzten auf ein aktuelles Problem anspreche, wird sich nichts ändern. Somit bleibt mir nichts anderes übrig, als die Sache selbst in die Hand zu nehmen, wenn beispielsweise	Würde ich meinem Vorgesetzten ein Problem melden, wie z.B. ein Mitarbeiter, der seinen Teil der Arbeit nicht erledigt, würde dies keinen Unterschied machen. Deshalb lasse ich es sein und erledige die Arbeit selbst.	Wenn ich meinem Vorgesetzten ein Problem melde, wie zum Beispiel ein Mitarbeiter, der nur halbe Arbeit leistet, wird sich nichts ändern. Daher bleibt mir nichts anderes übrig, als die Arbeit selbst zu erledigen.	Wenn ich mich mit Problemen an meinen Vorgesetzten wende, z. B. wenn Mitarbeitende nicht vollen Einsatz zeigen, ändert sich an der Situation sowieso nichts. Deshalb erledige ich die Arbeit lieber gleich selbst.	Wenn ich mich mit Problemen an meinen Vorgesetzten wende, z.B. wenn Mitarbeitende nicht vollen Einsatz zeigen, ändert sich sowieso nichts. Deshalb erledige ich die Arbeit lieber gleich selbst.			Wenn ich mich mit Problemen an meine/-n Vorgesetzte/-n wende, z.B. wenn Arbeitskolleg/-inn/-en nicht volle Leistung erbringen, ändert sich sowieso nichts. Deshalb erledige ich die Arbeit lieber gleich selbst.

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
<b>and do the work myself.</b>	ein Mitarbeiter nur halbe Arbeit leistet.							
	<p>Alternative Übersetzungen: «Mein Vorgesetzter wird nichts dagegen unternehmen, wenn ich ihn auf ein aktuelles Problem anspreche. Mir bleibt somit nichts anderes übrig, als die Sache selbst in die Hand zu nehmen, wenn beispielsweise ein Mitarbeiter nur halbe Arbeit leistet», «Wenn ich mich mit einem Problem an meinen Vorgesetzten wende, wird sich nichts ändern und ich muss die Sache selbst in die Hand nehmen, wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter nur halbe Arbeit leistet» oder «Wenn ich ein Problem habe, zum Beispiel dass meine Mitarbeiter seine Arbeit nicht erledigt, bringt es nichts, wenn ich es meinem Vorgesetzten melde, denn es ändert sich sowieso nichts und ich muss die Arbeit einfach selber machen»</p> <p>Der englische Ausdruck «to pull one's weight» kann mit «seinen Beitrag leisten», «sich einbringen», oder «seinen</p>	<p>Im Ausgangstext wird das Konditional I verwendet, bei dem der 'if'-Satz im Präsens und der Hauptsatz im Futur I steht. Dementsprechend müsste auch in der Übersetzung der 'wenn'-Satz im Präsens und der Hauptsatz in Futur I stehen. In deutscher Sprache klingt es jedoch besser, wenn im Nebensatz das Konjunktiv II verwendet wird.</p>	<p>Ist es relevant, welches Beispiel aufgeführt wird? Geht es genau um dieses Beispiel, die Arbeit von anderen zu erledigen, oder könnte auch ein anderes Beispiel gewählt werden?</p> <p>Das Beispiel ist in den Satz eingeschoben, was den Satz eher schwer verständlich macht. Da dies jedoch auch im Ausgangstext so ist, wird die Satzstruktur auf diese Art gelassen.</p> <p>Die Übersetzung «die Sache selbst in die Hand zu nehmen» ist nicht passend, weil das Problem nicht selbst gelöst wird, sondern nur die anstehende Arbeit selbst erledigt wird.</p>	<p>«problem(s)» so zu übernehmen führt wieder zu einem sehr umständlichen Satz («mit einem oder mehreren Problemen»), «Probleme» im Plural dürfte allgemein genug sein.</p> <p>Hier wird gendgerechtes Schreiben zum ersten Mal explizit zum Thema im Ausgangstext. Bisher wird im Zieltext «coworker» schlicht als «Mitarbeitende» wiedergegeben (statt Mitarbeiter/Mitarbeiterin). Wenn «a coworker» wieder in den Plural gesetzt wird, kann «his/her» umgangen werden.</p> <p>Der englische Ausdruck «pull their weight» ist umgangssprachlich und könnte auf verschiedenen Arten übersetzt werden, da es keine wörtliche Entsprechung gibt. Dasselbe gilt für «so I just go ahead».</p>	<p>Die Übersetzung «halbe Arbeit leistet» hat vermutlich eine zu negative Bedeutung. Aus diesem Grund wird die Übersetzung «nicht vollen Einsatz zeigen» gewählt.</p>		<p>«volle Leistung erbringen» ist die bessere Übersetzung als «voller Einsatz zeigen»</p> <p>Wie bei Frage 9 kann hier «Arbeitskollege» anstelle von «Mitarbeitende» geschrieben werden.</p>	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	Teil dazu beitragen» übersetzt werden. Vermutlich bedeutet es in diesem Zusammenhang, dass ein Mitarbeiter seine Arbeit nicht erledigt oder nur halbe Arbeit leistet. Der englische Ausdruck «bring up problems» kann auf folgende Weise übersetzt werden: auf ein Problem ansprechen, ein Problem melden, erwähnen oder zur Sprache bringen, sich mit einem Problem an jemanden wenden							
<b>15. It is frustrating to work for those who don't have the same sense of quality that I do.</b>	Es frustriert mich, wenn ich für solche arbeiten muss, welche nicht das gleiche Qualitätsbewusstsein haben.	Es ist frustrierend für die zu arbeiten, die nicht denselben Qualitätsanspruch haben wie ich.	Es ist frustrierend, wenn ich für andere arbeiten muss, die nicht denselben Qualitätsanspruch haben wie ich.	Es ist frustrierend, für Leute zu arbeiten, die mein Qualitätsbewusstsein nicht teilen.	Es ist frustrierend, für Leute zu arbeiten, die nicht dasselbe Qualitätsbewusstsein haben wie ich.			Es ist frustrierend, mit Personen zu arbeiten, die nicht dasselbe Qualitätsbewusstsein haben wie ich.
	Der englische Begriff «sense of quality» heisst wortwörtlich übersetzt «Sinn für Qualität». Vermutlich bedeutet es, dass andere Personen nicht das gleiche Qualitätsbewusstsein haben.	Die Übersetzung «für die zu arbeiten» klingt sehr umgangssprachlich. Sind damit konkret die Mitarbeiter gemeint oder auch andere Leute?  Bedeutet der englische Ausdruck «sense of quality» Qualitätsanspruch, Qualitätserwartungen oder Verständnis für Qualität? Welches ist die geeignete Übersetzung?	Im Ausgangstext heisst es «it is frustrating», weshalb die Übersetzung «es ist frustrierend» verwendet wird.  Mit den «anderen» sind wahrscheinlich nicht nur Mitarbeiter, sondern auch Kunden und Vorgesetzte gemeint.	Wörtliche Übersetzung: «Es ist frustrierend, für Leute zu arbeiten, die nicht dasselbe Qualitätsbewusstsein haben wie ich»			Es ist besser, wenn «mit Leuten zu arbeiten» geschrieben wird, weil so nicht nur der Chef, sondern auch die anderen Mitarbeiter eingeschlossen werden. und nicht nur der Chef.	Um den Zieltext konsistent zu gestalten, wird hier «Leute» durch «Personen» ersetzt.

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
<b>16. I have too many deadlines and will never be able to get all my work done.</b>	Bei der Arbeit habe ich so viele Termine, dass ich niemals alle einhalten kann.	Ich habe zu viele Abgabetermine und werde es niemals schaffen, alle Aufgaben bis dahin zu erledigen.	Ich habe einen so starken Termindruck, dass ich es niemals schaffen werde, alle meine Arbeiten rechtzeitig zu erledigen.	Ich habe zu viele Fristen und werde meine Arbeit nie fertigstellen können.	Ich habe einen zu hohen Termindruck und werde es niemals schaffen, meine Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.			Mein Termindruck ist zu hoch und ich schaffe es nicht, meine Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.
	Alternative Übersetzung: «Ich habe einen so starken Termindruck, dass ich niemals meine gesamte Arbeit erledigen kann.»  Der englische Begriff «deadline» bedeutet ein Zeitpunkt oder ein Datum, vor dem eine bestimmte Aufgabe erledigt muss. Es geht also darum, dass eine Person sehr viele Termine oder starken Termindruck hat.	Alternative Übersetzungen: «Ich habe zu viele Abgabetermine und werde niemals imstande sein, all diese Arbeit zu erledigen», oder «...werde diese niemals alle einhalten können».	Die Übersetzung «Abgabetermine» ist unpassend. Es gibt auch Arbeitsstellen, an denen nichts abgegeben werden muss. Abgabetermin erinnert einem an die Schule.	Der englische Begriff «deadline» kann auf Deutsch viele Entsprechungen haben, z. B. ein Anmeldeabschluss, ein Stichtag etc. Um nicht versehentlich zu stark einzugrenzen, ist «Frist» am geeignetsten. Es könnte auch einfach Deadline übernommen werden, das allerdings nicht sehr gebräuchlich ist. Im Zusammenhang mit Fristen, die eingehalten werden müssen, ist es sinnvoll im Zieltext «rechtzeitig» zu ergänzen: «Ich habe zu viele Fristen und werde meine Arbeit nie rechtzeitig fertigstellen können.»	Wenn viele Deadlines eingehalten werden müssen, resultiert dies in einem Termindruck. Der Ausdruck «hohen Termindruck» ist gebräuchlicher wie «starker Termindruck».		Satzstellung kann auch hier umgedreht werden: «Mein Termindruck ist zu hoch und ich schaffe es nicht, meine Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.»  Die Übersetzung «nie» oder «niemals» ist hier eher verwirrend, da in den Antwortmöglichkeiten «fast nie» steht. Der Vorschlag ist, dass stattdessen «nicht» verwendet wird. «niemals» ist sehr emotional und wäre passender, wenn es darum gehen würde, wie oft die Person einen solchen Gedanken hat, sprich, wenn die Instruktion folgender-massen lauten würde: «Indicate how often you THINK the following thoughts at work».	
<b>17. Even if I organize my work so that I can meet deadlines, things change and then I have to work even harder to get my work done on time.</b>	Auch wenn ich meine Arbeit gut organisiere, muss ich bei einem Zwischenfall noch härter arbeiten, um meine Termine pünktlich einhalten zu können.	Auch wenn ich mich so organisiere, dass ich die Arbeit rechtzeitig erledigen kann, ändern sich Dinge und ich muss mich noch mehr anstrengen, dass ich alles rechtzeitig schaffe.	Auch wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, kommt immer etwas dazwischen, und ich muss mich noch mehr anstrengen, um meine Arbeit rechtzeitig erledigen zu könne.	Sogar wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, ändern sich Dinge und dann muss ich noch härter arbeiten, um meine Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.	Auch wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, kommt immer etwas dazwischen, und ich muss mich noch mehr anstrengen, damit ich meine Arbeit rechtzeitig fertigstellen kann.			Auch wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, kommt immer etwas dazwischen, und ich muss mich noch mehr anstrengen, damit ich meine Arbeit rechtzeitig fertigstellen kann.
	Alternative Übersetzungen: «Damit ich		Die Übersetzung «Zwischenfall» ist				Es ist ein sehr langer Satz, welcher in zwei	Der Zusammenhang zwischen den

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	alle Termine einhalten kann, muss ich sogar dann hart arbeiten, wenn ich meine Arbeit gut eingeteilt habe, da meistens irgendetwas dazwischenkommt.»  Der englische Begriff «organize» kann mit «organisieren» oder «einteilen» übersetzt werden.		unpassend, da unter einem Zwischenfall meist ein unangenehmes, störendes Ereignis verstanden wird.  Der englische Begriff «to meet a deadline» kann mit «eine Frist einhalten» übersetzt werden. Welche Übersetzung ist besser, «hart arbeiten» oder «sich anstrengen»?				Sätze aufgeteilt werden kann: «Auch wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, kommt immer etwas dazwischen. Ich muss mich dann noch mehr anstrengen, damit ich meine Arbeit rechtzeitig fertigstellen kann.»	einzelnen Sätzen fehlt, wenn ein Punkt dazwischensteht. Deshalb wird ein Komma geschrieben,
<b>18. My schedule at work is very uncontrollable.</b>	Mein Arbeitsplan lässt sich nicht leicht kontrollieren.	Mein Zeitplan bei der Arbeit ist sehr unkontrollierbar.	Mein Zeitplan bei der Arbeit ist sehr unkontrollierbar.	Mein Arbeitsplan ist unkontrollierbar.	Mein Arbeitsplan ist sehr unkontrollierbar.			Meine Arbeitszeiten kann ich nicht selbst kontrollieren.
	Alternative Übersetzung: «Mein Zeitplan bei der Arbeit ist nicht leicht unter Kontrolle zu bringen» oder «Mein Arbeitszeitplan ist sehr unkontrollierbar».		Beim Arbeitszeitplan kann es auch um die Arbeitszeiten an sich handeln.  Es handelt sich um eine passive Handlung, weshalb die Übersetzung «unter Kontrolle bringen» nicht passt.	Der englische Begriff «schedule» hat auf Deutsch viele Entsprechungen, je nach Zusammenhang wird von einem Zeitplan, einem Arbeitsplan, einem Stundenplan etc. gesprochen. In diesem Zusammenhang scheint es sinnvoll zu sein, «schedule at work» mit «Arbeitsplan» wiederzugeben.	Handelt es sich im Ausgangstext um den Arbeitsplan in Bezug auf die Arbeitszeiten oder in Bezug auf den Inhalt des Tages? Wahrscheinlich begrenzt es sich eher auf die Arbeitszeit (wie z.B. Überstunden...), da eine andere Frage den anderen Aspekt erfragt.	Eine Testperson äussert, dass es nicht klar ist, ob sich die Frage auf den Arbeitsinhalt oder auf die Arbeitszeiten bezieht.	Bei «Arbeitsplan» ist nicht klar, ob es zeitlich oder inhaltlich gemeint ist, und muss deshalb besser definiert werden. Gemäss der Meinung im Fachkomitee bezieht sich «schedule» auf den Arbeitsablauf und nicht auf die Arbeitszeiten. Deshalb folgende Übersetzung: «Meinen Arbeitsablauf kann ich nicht selbst kontrollieren». Die Expertin für Linguistik äussert allerdings, dass «schedule» ausschliesslich mit Zeit assoziiert wird.	Argumente für die zeitliche Dimension: - «schedule» wird fast ausschliesslich mit Zeit assoziiert. - In Frage 17 geht es bereits um die Kontrolle über den Arbeitsinhalt. So würden sich die beiden Fragen unterscheiden. - Unkontrollierbare Arbeitszeiten können auch sehr belastend sein. - Nicht in jedem Job ist klar, was mit «Arbeitsablauf» genau gemeint ist. Argumente für die Dimension des Arbeitsinhaltes: - Es ist auch wichtig, dass dies erfragt wird. Für den Therapeut ist

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
								dieser Aspekt interessanter. - Im Ausgangstext ist die Frage nicht ganz klar definiert.
<b>19. I feel pressured when I'm working at my workstation.</b>	An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich gestresst.	Ich fühle mich unter Druck gesetzt, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.	Ich fühle mich unter Druck gesetzt, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.	Ich fühle mich unter Druck gesetzt, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.	Ich fühle mich unter Druck gesetzt, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.			Beim Arbeiten fühle ich mich unter Druck.
	Alternative Übersetzungen für «ich fühle mich gestresst» sind «ich fühle mich unter Stress» oder «ich fühle mich unter Druck gesetzt».	Eventuell kann der Satz umgedreht werden: «Wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite, fühle ich mich unter Druck gesetzt.»  Was genau ist mit «workstation» gemeint? Ist es der konkrete Arbeitsplatz oder die allgemeine Arbeitsstelle?	Die Übersetzung «Wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite» entspricht am ehesten dem englischen Ausdruck «when I work at my workstation». Im Ausgangstext wird zum Teil «workplace» und zum Teil «workstation» verwendet. Gibt es darin einen Unterschied?		Bezüglich des Unterschiedes von «workplace» und «workstation» siehe Frage 3.		Die deutsche Grammatik verlangt bei dieser Formulierung ein Objekt (beispielsweise von jemandem unter Druck gesetzt werden). Allerdings ist bei «I feel pressured» kein Objekt vorhanden. Dies könnte gelöst werden, indem einfach nur «Ich fühle mich unter Druck» geschrieben wird.  «Bei meiner Arbeit fühle ich mich unter Druck»	Im Unterschied zu Item 3 wurde bei diesem Item das Present Continuous im Ausgangstext verwendet. Diese Zeitform wird in der englischen Sprache unter anderem verwendet, wenn etwas gerade im Moment geschieht. Aus diesem Grund wurde der englische Ausdruck «when I'm working at my workstation» mit «beim Arbeiten» übersetzt.
<b>20. I push myself and have higher expectations than my supervisor and others that I have to deal with at work.</b>	Ich setze mich selbst unter Druck und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere, mit denen ich bei der Arbeit zu tun habe.	Ich strenge mich sehr an und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere.	Ich setze mich selbst unter Druck und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere, mit denen ich bei der Arbeit zu tun habe /selbst fertig werden muss.	Ich gehe an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen als mein Vorgesetzter und andere, mit denen ich beruflich zu tun habe.	Ich gehe an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere Personen, mit denen ich zusammen-arbeite.			Bei der Arbeit gehe ich an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein/-e Vorgesetzte/-r und andere Personen.
		Alternative Übersetzung: «Ich gebe mir viel Mühe und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere Arbeiter.»	«That» bezieht sich auf die anderen Personen. Hat der englische Ausdruck «I push myself» eine negative oder positive Bedeutung? Ist die Bedeutung von «Ich setze	«I push myself» ist sehr idiomatisch und hat auf Deutsch keine wörtliche Übersetzung. Eine Person kann sich zu etwas zwingen, an ihre Grenzen gehen, sich selbst			Hier kann die Satzstellung wieder umgedreht werden: «Bei meiner Arbeit gehe ich an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere Personen.»	Wie bei Item 3 wird die Übersetzung «bei der Arbeit» verwendet, um den Zieltext konsistent zu gestalten.

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
		Auf was bezieht sich «that»? Auf die hohen Erwartungen oder auf die anderen Personen? Wie könnte «that I have to deal with at work» sinngemäss übersetzt und sinnvoll eingefügt werden?	mich selbst unter Druck" zu negativ? Sowohl «boss» wie auch «supervisor» wurden beide mit «Vorgesetzter» übersetzt. Sollte nicht auch in der Übersetzung eine Unterscheidung gemacht werden? Wie sollten diese passend übersetzt werden?	herausfordern... Ähnlich idiomatisch wäre «an seine Grenzen gehen». Es ist sinnvoll, «an mich selbst» zu ergänzen: «Ich gehe an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere, mit denen ich beruflich zu tun habe.»			Bei dieser Formulierung ist klar, dass es sich bei «anderen Personen» um Personen bei der Arbeit handelt.	
<b>21. My coworkers don't pull their weight and I have to take up the slack.</b>	Meine Mitarbeiter leisten nur halbe Arbeit, weshalb wieder alles an mir hängen bleibt.	Meine Mitarbeiter erledigen ihren Teil der Arbeit nicht, und ich muss für ihre Nachlässigkeit aufkommen.	Meine Mitarbeiter leisten nur halbe Arbeit, weshalb alles an mir hängen bleibt.	Meine Mitarbeitenden zeigen nicht vollen Einsatz und es liegt an mir, das wettzumachen.	Meine Mitarbeitenden zeigen nicht vollen Einsatz und es liegt an mir, dies wieder wettzumachen.		Meine Arbeitskollegen erbringen nicht volle Leistung und es liegt an mir, dies wieder wettzumachen.	Meine Arbeitskolleg/inn/-en erbringen nicht volle Leistung und es liegt an mir, dies wieder wettzumachen.
	Alternative Übersetzung: «Meine Mitarbeiter leisten nur halbe Arbeit, weshalb ich alles selbst erledigen muss.»  Der englische Ausdruck «take up the slack» bedeutet, dass jemand die Arbeit tut, welche eine andere Person hätte erledigen müssen.	Der englische Satz ist sehr umgangssprachlich und vermittelt ein Gefühl von genervt und verärgert sein. Wie kann diese emotionale Konnotation in der deutschen Übersetzung berücksichtigt werden?		Beides sehr idiomatische Ausdrücke ohne direkte deutsche Entsprechung. Für «pull their weight» wurde dieselbe Übersetzung gebraucht wie bei Frage 14 und «take up the slack» ebenfalls sehr frei wiedergegeben.	Ist «wettzumachen» für alle verständlich oder braucht es ein einfacheres Wort?		Laut der Meinung im Fachkomitee ist «wettmachen» für alle Personen gut verständlich	
<b>22. Others tell me I should slow down and not work so hard.</b>	Andere sagen mir, ich soll mir mehr Zeit nehmen und weniger hart arbeiten.	Andere sagen mir, ich solle mich entspannen und weniger hart arbeiten.	Andere sagen mir, ich solle mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten.	Andere sagen mir, ich solle das Tempo drosseln und weniger arbeiten.	Andere sagen mir, ich solle mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten.		Andere Personen sagen mir, ich solle mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten.	Andere Personen sagen mir, ich solle mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten.
	Alternative Übersetzung: «Andere sagen mir, dass ich mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten soll»	Was ist die korrekte Übersetzung für «slow down»?	Der Nebensatz steht in indirekter Rede, weshalb Konjunktiv I verwendet wird.	«das Tempo drosseln» ist eine freie, aber idiomatische Wiedergabe von «slow down».				

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
			Der englische Ausdruck «slow down» bedeutet so viel wie, langsamer und entspannter zu arbeiten und sich mehr Zeit zu lassen.»					
<b>23. I take time to pause or stretch during a typical day at work.</b>	An einem normalen Arbeitstag nehme ich mir die Zeit, um mich zu strecken und Pausen zu machen.	Ich nehme mir während einem typischen Arbeitstag Zeit, um Pause zu machen oder zwischendurch die Muskeln zu dehnen.	An einem normalen Arbeitstag nehme ich mir die Zeit, um mich zwischendurch zu strecken oder Pausen zu machen.	An einem typischen Arbeitstag lege ich Pausen ein oder mache Dehnübungen.	An einem typischen Arbeitstag lege ich Pausen ein oder nehme mir Zeit für Dehnübungen.		An einem typischen Arbeitstag lege ich Pausen ein oder nehme mir Zeit für Übungen.	An einem typischen Arbeitstag lege ich Pausen ein oder nehme mir Zeit für Übungen.
	Was genau wird unter «stretch» verstanden? Vermutlich bedeutet es, sich zu strecken und zu recken.		Wie viel Zeit beansprucht «stretch»? Bedeutet es nur, sich kurz zu strecken oder braucht es mehr Zeit, wie wenn Dehnübungen gemacht werden?	Die Parallele «I take time to pause or stretch» kann auf Deutsch schlecht beibehalten werden («Ich nehme mir die Zeit für Pausen oder Dehnübungen» klingt etwas gewollt). Aus diesem Grund wurde der erste Teil wie bei Frage 24. mit «Pausen einlegen» und der zweite mit «Dehnübungen machen» wiedergegeben.	Der englische Ausdruck «take time» bezieht sich im Ausgangstext auf Pause und Dehnübungen.		Nach dem neusten wissenschaftlichen Stand ist Dehnen nicht die beste therapeutische Massnahme bei einer akuten Überlastung. Bei dieser Frage geht es in erster Linie darum, ob die Person überhaupt Zeit nimmt für Pausen und Übungen. Welche Übungen eine Person macht, ist hier weniger relevant. Aus diesem Grund kann «stretch» mit «Übungen» übersetzt werden.	
<b>24. I take breaks when I am involved in a project at my workstation.</b>	Ich mache regelmässig Pausen, wenn ich an meinem Arbeitsplatz an einem Projekt beteiligt bin.	Ich mache Pausen, wenn ich bei der Arbeit in einem Projekt involviert bin.	Ich mache Pausen, wenn ich bei der Arbeit an einem Projekt beteiligt bin.	Ich lege Pausen ein, wenn ich an meinem Arbeitsplatz an einem Projekt beteiligt bin.	Ich lege Pausen ein, wenn ich an meinem Arbeitsplatz an einem Projekt mitarbeite.		Auch wenn ich in eine Arbeit vertieft bin, lege ich Pausen ein.	Auch wenn ich in eine Arbeit vertieft bin, lege ich Pausen ein.
	Alternative Übersetzung: «Wenn ich mich an meinem Arbeitsplatz an einem Projekt beteilige, mache ich regelmässige Pausen»  Heisst es «sich in einem Projekt	Was genau ist mit «workstation» gemeint? Ist es der konkrete Arbeitsplatz oder die allgemeine Arbeitsstelle? Warum wurde nicht der englische Ausdruck «at work» verwendet?	Der Ausdruck «an meinem Arbeitsplatz» macht den Satz unverständlich. Aus diesem Grund wird die Übersetzung «bei der Arbeit» verwendet.	Hier ist die Ambiguität sehr gross (siehe Punkt 3), um da etwas entgegenzuwirken hätte ich «eigen» ergänzt → Ich lege Pausen ein, wenn ich an meinem eigenen Arbeitsplatz an einem Projekt beteiligt bin.	Bezüglich des Unterschiedes von «workplace» und «workstation» siehe Frage 3.  Wie unterscheidet sich diese Frage zur Frage 23? Im Ausgangstext wird der	Für die Testpersonen ist es unklar, was mit «an einem Projekt mitarbeiten» genau gemeint ist.	Was bedeutet «involved in a project»? Es kann sich nicht um Projekte an sich handeln, da es auch Arbeitsstellen gibt, die nichts mit Projekten zu tun haben. Wie unterscheidet sich diese Frage also zur vorherigen Frage? Bei dieser	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
	beteiligen oder «an einem Projekt beteiligen»? Gemäss Duden lautet es richtig, «an etwas beteiligt zu sein».				englische Ausdruck «at my workstation» verwendet. Liegt der Fokus dieser Frage darauf, dass an seinem persönlichen Arbeitsplatz Pausen eingelegt werden oder dass bei einem Projekt Pausen gemacht werden?		Frage geht es darum, dass eine Person Pausen macht, wenn sie in eine Arbeit vertieft ist oder mit anderen zusammenarbeitet. Da bei einigen Arbeitsstellen jedoch nur allein gearbeitet wird, liegt der Fokus auf dem Vertieftsein in eine Arbeit.	
<b>Almost never / Rarely / Sometimes / Frequently / Almost always</b>	Fast nie / Selten / Manchmal / Häufig / Fast immer	Fast nie / Selten / Manchmal / Oft / Fast immer	Fast nie / Selten / Manchmal / Oft / Fast immer	Fast nie / Selten / Manchmal / Häufig / Fast immer	Fast nie / Selten / Manchmal / Häufig / Fast immer			Fast nie / Selten / Manchmal / Häufig / Fast immer
					Der deutsche Begriff «oft» wird auf Englisch mit «often» wiedergegeben. Aus diesem Grund ist es sinnvoller, wenn «frequently» mit «häufig» übersetzt wird.		Es ist interessant, dass im Ausgangstext nicht «always» und «never» steht.	
<b>Part 2: Check all the behaviors/emotions/symptoms that you experience only during periods of high work demands/work load.</b>	Teil 2: Bitte kreuzen Sie alle Verhaltensweisen/Gefühle/Symptome an, welche Sie ausschliesslich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung/Arbeitsanforderungen erfahren.	Kreuzen Sie alle Verhaltensweisen / Emotionen / Symptome an, die Sie nur während einer Periode von hohen Arbeitsanforderungen erleben.	Teil 2: Bitte kreuzen Sie alle Verhaltensweisen/Emotionen/Symptome an, welche sie ausschliesslich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung erfahren.	Teil 2: Kreuzen Sie alle Verhaltensweisen, Emotionen, Symptome an, die nur in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auf Sie zutreffen.	Teil 2: Kreuzen Sie alle Verhaltensweisen, Emotionen und Symptome an, die ausschliesslich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auf Sie zutreffen.			Teil 2: Kreuzen Sie alle Verhaltensweisen, Emotionen und Beschwerden an, die ausschliesslich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auf Sie zutreffen.
	Wenn in den folgenden Items 25-32 Adjektive statt Nomen verwendet werden, ist die folgende Instruktion passender: «Bitte kreuzen Sie an, wie Sie sich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung/ Arbeitsanforderungen fühlen».	Was genau ist im Wort «high work demands» und «work load» inbegriffen und wo ist der Unterschied? Wie kann dies auf Deutsch übersetzt werden?	«Arbeitsbelastung» ist die passendere Übersetzung für «workload» als «Arbeitsanforderungen». In den folgenden Items werden nur Nomen verwendet, um es einheitlich zu gestalten. Alternativ könnten auch nur Adjektive verwendet	Hier ist die Aufzählung problematisch; Emotionen empfindet man, Symptome treten auf, Verhaltensweisen legt man an den Tag etc. Unter dem englischen Ausdruck «work load» wird ebenfalls die Arbeitsbelastung verstanden.			Es wurde diskutiert, ob bei den Items 25-32 einheitlich Nomen oder Adjektiv verwendet werden soll. Dabei gab es unterschiedliche Meinungen. In der deutschen Sprache sind Nomen üblich. Allerdings sind dadurch die Ausdrücke jeweils ziemlich stark und die Hemmschwelle zum	Es wurde sich darauf geeinigt, dass nur Nomen verwendet werden.

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
			werden, was jedoch wegen den Items 31 und 32 nicht möglich ist.	«behaviours» im Plural meint «Verhaltensweisen», wohingegen «behaviour» im Singular «Verhalten» bedeutet.			Ankreuzen ist höher als bei Adjektiven.	
<b>25. Anger</b>	Ärger / Verärgert	Wut	Ärger	Wut	Wut			Wut/Ärger
	Der Begriff «anger» kann auf Deutsch mit Wut, Zorn oder Ärger übersetzt werden. Gemäss Duden lautet die Definition für Ärger folgendermassen: «Bewusstes, von starker Unlust und [aggressiver] innerer Auflehnung geprägtes [erregtes] Erleben [vermeintlicher] persönlicher Beeinträchtigung, besonders dadurch, dass etwas nicht ungeschehen zu machen, nicht zu ändern ist; Aufgebrachtsein, heftige Unzufriedenheit, [heftiger] Unmut, Unwille, [heftige] Verstimmung, Missstimmung». Wut ist dahingegen ein «heftiger, unbeherrschter, durch Ärger o. Ä. hervorgerufener Gefühlsausbruch, der sich in Miene, Wort und Tat zeigt.»		Die Bedeutung von Wut ist zu stark, weshalb Ärger verwendet wird.	Ebenfalls möglich: Wutausbrüche, Zornanfälle.	«Ärger» (heftige Unzufriedenheit, starke Unlust) ist ein zu schwacher Ausdruck für «anger». «Wutausbrüche» ist ebenfalls kein geeigneter Begriff, da es sich dabei nicht um das Gefühl selbst geht, sondern um die Handlung, die daraus resultiert.		«anger» hat ähnliche Metaphern mit «Wut». Allerdings könnten Klienten gehemmt sein, «Wut» anzukreuzen, weil Wut eine sehr starke Emotion ist. Deshalb besteht der Vorschlag «Wut / Ärger» zu schreiben. In Anbetracht der Semantik, ist es möglich, «anger» mit «Ärger» zu übersetzen, da Wut und Ärger sehr nah beieinander liegen	
<b>26. Out of control</b>	Fehlende Kontrolle / Ausser Kontrolle	Die Kontrolle verlieren	Fehlende Kontrolle	Ausser Kontrolle	Kontrollverlust			Kontrollverlust
						Eine Testperson fragte sich, ob sich «fehlende Kontrolle»	Ist der Kontrollverlust auf die Arbeit oder auf die	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
						auf die Arbeit oder auf Körperbewegungen bezieht.	Körperbewegungen bezogen? «Out of control» bezieht sich auf die emotionale und psychische Selbstkontrolle, weshalb es mit «Kontrollverlust» übersetzt wird. In der Psychologie ist Kontrollverlust ein gängiges Konzept, bei dem es darum geht, in seinem Verhalten und seinen Gefühlen kontrolliert zu sein. Wenn sich «out of control» auf die Körperbewegungen beziehen würde, würde es mit «fehlende Kontrolle» übersetzt werden.	
<b>27. Have trouble concentrating/focusing on work</b>	Konzentrations-schwierigkeiten beim Arbeiten / Unkonzentriert	Schwierigkeiten haben, sich auf die Arbeit zu konzentrieren/fokussieren	Konzentrations-schwierigkeiten bei der Arbeit	Schwierigkeiten, sich auf die Arbeit zu konzentrieren	Konzentrations-schwierigkeiten bei der Arbeit			Schwierigkeiten, sich bei der Arbeit zu konzentrieren/fokussieren
	Alternative Übersetzung: «Probleme beim Konzentrieren / Konzentrationsprobleme»						Konzentrationsschwierigkeiten bringen viele Klienten mit Demenz in Verbindung. Die Übersetzung «Schwierigkeiten, sich bei der Arbeit zu konzentrieren / fokussieren» ist daher besser formuliert.  Falls Adjektive verwendet werden: «unfokussiert / unkonzentriert»	
<b>28. Depleted/worn out</b>	Erschöpfung / Erschöpft	Ausgelaugt	Erschöpfung	Erschöpft	Erschöpfung			Erschöpfung
				Bezogen auf den Zustand einer Person sind «depleted» und			«Erschöpfung» ist ein anhaltender Zustand, wohingegen «erschöpft»	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
				«worn out» Synonyme Als Parallele zu Punkt 25 wäre auch «Erschöpfung» eine Möglichkeit.			eine momentane Gefühlslage beschreibt.	
<b>29. Overwhelmed</b>	Überforderung / Überfordert	Überwältigt	Überforderung	Überfordert	Überforderung			Überforderung
			In Bezug auf die Arbeit macht die Übersetzung «überfordert» mehr Sinn als «überwältigt». Überwältigt wird eher in einem anderen Zusammenhang gebraucht.	Der englische Begriff «overwhelmed» kann auch im positiven Sinn gebraucht werden (überwältigt oder übermannt von etwas. Da hier negative Auswirkungen aufgezählt werden, wurde ein Wort mit eindeutig negativer Konnotation gewählt.			Je nachdem ob Adjektive oder Nomen verwendet werden: «überfordert» oder «Überforderung».	
<b>30. Short fuse/irritable</b>	Gereizte Stimmung / Gereizt	Gereizt / (schwache Nerven)	Gereizte Stimmung	Leicht reizbar, schnell irritiert	Erhöhte Reizbarkeit			Erhöhte Reizbarkeit
	Der englische Ausdruck "to have a short fuse" bedeutet, dass jemand sehr leicht wütend werden kann und schnell gereizt ist.			Der englische Ausdruck «short fuse» ist sehr umgangssprachlich («Bei dem brennen leicht alle Sicherungen durch!») und in diesem Zusammenhang weniger passend.	Bei diesem Item geht darum, wie lange es geht, bis eine Person gereizt ist. «Gereizte Stimmung» ist eine allgemeine Gemütsverfassung und daher nicht als Übersetzung geeignet.		Je nachdem ob Adjektive oder Nomen verwendet werden: «erhöhte Reizbarkeit» oder «leicht reizbar»	
<b>31. Cold feet</b>	Kalte Füße	Kalte Füße	Kalte Füße	Kalte Füße	Kalte Füße			Kalte Füße
		Sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache gibt es die Redewendung «kalte Füße bekommen.» Diese wird gebraucht, wenn eine Person ein geplantes Vorhaben nicht umsetzt, weil sie Angst hat und ihr nicht ganz wohl bei der Sache ist.	Im Zusammenhang mit Item 32 wird klar, dass die kalten Füße buchstäblich gemeint sind.		Um zu verhindern, dass «kalte Füße» sinnbildlich und nicht buchstäblich verstanden werden, könnte dieses Item mit dem Item «kalte Hände» getauscht werden.	Eine Testperson versteht «kalte Füße» sinnbildlich für «Angst haben».	«Kalte Füße» und «Kalte Hände» sollten nicht getauscht werden, weil dann die Nummer der Items nicht mehr mit dem Original übereinstimmen.	

Ausgangstext	T1	T2	T12	T3	T123	Ergebnisse aus den Pretests	Dokumentation des Fachkomitees	T4 (Adjudication)
		Handelt es sich im Ausgangstext um diese Redewendung oder sind damit buchstäblich kalte Füße gemeint?						
<b>32. Cold hands</b>	Kalte Hände	Kalte Hände	Kalte Hände	Kalte Hände	Kalte Hände			Kalte Hände

Ausgangstext	T1	T2	T1-2	T3	T1-2-3	T4
<b>Workstyle Short Form scoring procedures</b>	Auswertung des Workstyle Short Form	Bewertungsvorgehen des Workstyle Short Form	Auswertung des Workstyle Short Form	Arbeitsverhalten Kurzform Auswertung	Auswertungsverfahren des Selbsteinschätzungsbogens zum Workstyle (Kurzform)	Auswertung des Workstyle Short Form – deutsche Version
					Bei der Auswertung des Assessments ist nicht die Ausgangstexttreue am wichtigsten, sondern die Funktionalität und Verständlichkeit.	Der Begriff «Auswertungsverfahren» ist zu kompliziert.
<b>There are three summary scores that can be calculated as indicated below. These have different scoring routines.</b>	Es ergeben sich drei Werte, welche wie folgt berechnet werden können.	Es werden drei Ergebnisse berechnet. Diese werden, wie unten beschrieben, nach unterschiedlichen Bewertungsvorgehen errechnet	Es ergeben sich drei Werte. Diese werden, wie unten beschrieben, nach unterschiedlichen Vorgehensweisen errechnet.	Die Auswertung erfolgt anhand von drei Summenwerten, deren Berechnung nachfolgend dargestellt wird. Die Berechnung ist jeweils unterschiedlich.	Es können drei Summenwerte, wie nachfolgend beschrieben, berechnet werden.	Es können drei Summenwerte nach unterschiedlicher Vorgehensweise berechnet werden. Diese werden nachfolgend beschrieben.
		Was genau bedeutet der englische Begriff «summary score»? Kann dieser mit Summenwert, Gesamtwert, Gesamtpunktzahl oder Gesamtergebnis übersetzt werden?  Diese Übersetzung ist nicht optimal, da zweimal das Wort «-rechnet» verwendet wird. Wie kann dies anders formuliert werden?		Hier wurde die anleitende Funktion (Antworten auf Fragen, wie werte ich diesen Fragebogen aus, was genau muss ich machen) vorgezogen. Im Idealfall müssten Paralleltex-te (ähnliche Fragebögen auf Deutsch) vorliegen, die verglichen werden können.	Um die Instruktion zu vereinfachen, wurde «These have different scoring routines.» nicht übersetzt.	Es wurde entschieden, «These have different scoring routines» doch wieder einzufügen, damit der Zieltext nicht zu stark vom Ausgangstext abweicht.
<b>Summary score 1 – Workstyle characteristic responses to the workplace score (Part 1):</b>	Wert 1 – Individuelle Reaktion des Arbeitsverhaltens auf den Arbeitsplatz	Summenwert 1 – Punktzahl der «charakteristischen Verhaltensreaktionen auf den Arbeitsplatz» (Teil 1):	Wert 1 - Punktzahl der «charakteristischen Verhaltensreaktionen am Arbeitsplatz» (Teil 1):	Summenwert 1 – Besonderheiten im Arbeitsverhalten bezogen auf den Arbeitsplatz (Teil 1)	Workstyle Summenwert 1 – Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Teil 1):	Workstyle Summenwert 1 – Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Teil 1):

Ausgangstext	T1	T2	T1-2	T3	T1-2-3	T4
			Bezieht sich charakteristisch auf «response» oder «workstyle»?		Workstyle wurde als Titel aufgefasst und daher vorverschoben. In der langen Version von Feuerstein et al. (2005) wird der Titel «Part 1: Characteristic responses at work» verwendet.	
<b>This summary score is a measure of the cognitive/behavioral responses of workstyle to the workplace in general. To score this subscale, add the scores of the Working Through Pain, Social Reactivity, Limited Workplace Support, Deadlines/Pressure and Self-imposed Workplace/Workload subscales and subtract the score from the Breaks subscale.</b>	Dieser Wert ist ein Mass für die kognitive/verhaltensbezogene Reaktionen (des Arbeitsverhaltens) auf den Arbeitsplatz im Allgemeinen. Addieren Sie dafür die Werte der Skalen Schmerzmanagement, soziale Reaktivität, fehlende Unterstützung am Arbeitsplatz, Zeitdruck und selbst auferlegte Arbeitslast. Von der Summe subtrahieren Sie den Wert der Skala Pausenmanagement	Diese Punktzahl erfasst die kognitiven/ verhaltensbezogenen Reaktionsverhalten auf den Arbeitsplatz im allgemeinen. In diesem Teil werden die Punkte der Unterkategorien «Working through pain»/»Social reactivity»/.... addiert und anschliessen die Punkte der Unterkategorie «Breaks» davon subtrahiert.	Dieser Wert erfasst die kognitiven/ verhaltensbezogenen Reaktionen am Arbeitsplatz im Allgemeinen. Addieren Sie dafür die Werte der Skalen «Arbeiten unter Schmerzen, Sozialverhalten, mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz, Zeitdruck und selbstauferlegte Arbeitslast. Von dieser Summe subtrahieren Sie den Wert der Skala «Pausenmanagement».	Dieser Summenwert ist ein Mass für Anpassungen im Arbeitsverhalten bezogen auf den Arbeitsplatz im Allgemeinen. Diese Subskala berechnet sich wie folgt: Addieren Sie die Werte für die Subskalen Arbeit trotz Schmerzen, Reaktion auf das soziale Umfeld, Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz, Fristen/Druck und Selbstauferlegte Arbeitslast und ziehen Sie den Wert für die Subskala Pausen ab.	Dieser Summenwert erfasst die kognitiven und verhaltensbezogenen Reaktionen am Arbeitsplatz im Allgemeinen. Addieren Sie die Werte der folgenden Subskalen: Arbeiten trotz Schmerzen, Sozialverhalten am Arbeitsplatz, Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz, Termindruck und Selbstauferlegte Arbeitslast. Subtrahieren Sie anschliessend den Wert der Subskala Pausenmanagement.	Dieser Summenwert erfasst die kognitiven und verhaltensbezogenen Reaktionen am Arbeitsplatz im Allgemeinen. Addieren Sie die Werte der folgenden Subskalen: Arbeiten mit Schmerzen, Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld, Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz, Termindruck und Selbstauferlegte Arbeitslast. Subtrahieren Sie anschliessend den Wert der Subskala Pausenmanagement.
	Warum heisst es im Ausgangstext «cognitive/behavioral responses of workstyle»? Handelt es sich nicht um doppelte Information? Workstyle scheint hier unnötig und überflüssig zu sein, da die kognitiven/ verhaltensbezogenen Reaktionen den Workstyle bilden.	Bezieht sich der englische Ausdruck «in general» auf den Arbeitsplatz oder auf die «responses of workstyle»?  Was ist die genaue Bedeutung von «score»?  Die Aufzählung muss an die Titel der einzelnen Unterkategorien angepasst werden.	Vermutlich bezieht sich «in general» auf die «responses of workstyle».  Es werden zwei Sätze gebildet, da es durch die Aufzählung der einzelnen Punkte ein sehr langer Satz werden würde.	Das Adjektiv «behavioral» hat auf Deutsch keine direkte Entsprechung, sondern muss mit «Verhaltens-» wiedergegeben werden, darum kann die parallele Struktur «cognitive/behavioral response» nicht übernommen werden. Zudem wurde «workstyle» bis anhin durchgehend mit «Arbeitsverhalten» übersetzt, was eine Lösung wie z.B. «Verhaltensanpassung im Arbeitsverhalten» unsinnig macht.	Die kognitiven und verhaltensbezogenen Reaktionen sind ein Teil des Workstyles, weshalb es überflüssig ist, den Begriff Workstyle zusätzlich zu erwähnen.  Um eine Begriffsverwirrung bei «to score this subscale add the scores of the subscales» zu vermeiden, wird das Wort «Subskala» nur für die feine Kategorisierung verwendet.	Die Aufzählung muss mit den Titeln der einzelnen Subskalen übereinstimmen.
<b>Summary score 2 – Workstyle reactivity to high work demands score (Part 2):</b>	Wert 2 – ???	Summenwert 2 – Punktzahl der «Verhaltensreaktion auf hohe Arbeitsanforderungen» (Teil 2):	Wert 2 – Punktzahl der «Verhaltensreaktionen auf hohe Arbeitsanforderungen» (Teil 2):	Summenwert 2 – Anpassungen im Arbeitsverhalten als Reaktion auf hohe Arbeitsbelastung (Teil 2)	Workstyle Summenwert 2 - ??? auf hohe Arbeitsbelastung (Teil 2)	Workstyle Summenwert 2 – Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung (Teil 2):

Ausgangstext	T1	T2	T1-2	T3	T1-2-3	T4
	Was bedeutet der Titel genau? Wie unterscheidet er sich zum Wert 1?				Wie kann der englische Ausdruck «workstyle reactivity» am geeignetsten übersetzt werden?  In der Vollversion wurde der Titel «Part 2: Response to increased work demands» verwendet.	
<b>This summary score is the total of the dichotomous items factors. The reactivity to high work demands score is believed to be representative of subjective and physiological distress/arousal experienced during periods of high-risk workstyle. Items include the sum of the Mood and Autonomic subscales.</b>	Dieser Wert wird aus der Summe der dichotomen Elemente gebildet. Die Reaktionsfähigkeit auf hohe Arbeitsanforderungen wird als repräsentativ für subjektive und physiologische Belastungen/Erregbarkeit angesehen, die in Zeiten mit hohem Risikopotenzial auftreten. Elemente beinhalten die Summe der Skalen Stimmung und vegetative Symptome.	Diese Punktzahl erfasst die Gesamtheit der dichotomen Items. Es wird angenommen, dass das Reaktionsverhalten auf hohe Arbeitsanforderungen die subjektiven und physiologischen distress/arousal repräsentiert, die während einer Phase von risikoreichem Arbeitsverhalten erlebt werden. Was heisst dieser Satz eigentlich? Die Items beinhalten die Punkte der Unterkategorien «Mood» und «Autonomic».	Dieser Wert wird aus der Summe der Skalen Stimmung und vegetative Symptome zusammengesetzt.???	Dieser Summenwert berechnet sich aus den Werten für die dichotomen Fragen. Der Wert für die Anpassungen im Arbeitsverhalten als Reaktion auf hohe Arbeitsbelastung soll die individuelle und physiologische Not oder Erregung repräsentieren, die in Zeiten risikoreichen Arbeitsverhaltens empfunden wird. Dazu zählen die Items auf den Subskalen Stimmung und Autonome Reaktionen.	Dieser Summenwert berechnet sich aus den Werten der folgenden Subskalen: Stimmung, Vegetative Symptome. Es wird angenommen, dass dieser Summenwert die subjektiven und physiologischen Symptome (Not und Erregung) repräsentiert, welche in Zeiten hoher Arbeitsbelastung (risikoreicher Workstyle) auftreten.	Dieser Summenwert berechnet sich aus den Werten der folgenden Subskalen: Stimmung und Reaktionen des vegetativen Nervensystems. Es wird angenommen, dass dieser Summenwert den negativen Stress (subjektive und physiologische Überforderung/Überlastung) repräsentiert, welcher im Zusammenhang mit einem ungünstigen Workstyle auftritt.
	Der englische Begriff «arousal» kann mit Erregbarkeit oder Erregung übersetzt werden.	Was genau bedeutet «workstyle reactivity» und «distress/arousal»? Der Ausdruck «is believed» kann mit «es wird davon ausgegangen» oder «es wird angenommen» übersetzt werden.  Der englische Begriff «items» ist auch in deutscher Sprache ein gebräuchliches Wort und wird in vielen deutschen Assessments verwendet.	Der unterste Satz wird zuerst aufgeführt, damit klar ist, von welcher Kategorie gesprochen wird. Der zweite Satz im Ausgangstext wird nicht verstanden, weshalb dieser in T12 vorläufig nicht übersetzt wird.	«dichotomous items» ist im Kontext verständlich (angekreuzt/ nicht angekreuzt), aber das Wort «dichotom» scheint sehr ungebräuchlich zu sein. Gibt es Paralleltex-te, in welchen «dichotom» auf Deutsch verwendet wird?	Was ist mit Workstyle in diesem Zusammenhang gemeint? Sind damit hohe Arbeitsanforderungen gemeint, oder der Workstyle an und für sich? Irgendwie scheint der Begriff für unterschiedliche Dinge verwendet zu werden.	Auch hier müssen die Titel der Subskalen übereinstimmen.  Für die Übersetzung von «distress» wurde das Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik herangezogen (Stangl, 2019).
<b>1. Individual questions should be scored according to the possible responses listed below.</b>	Die einzelnen Fragen sollten mit der unten aufgeführten Punktzahl der entsprechenden Antwortmöglichkeit bewertet werden.	Die einzelnen Fragen sollen anhand der untenstehenden Antwortmöglichkeiten bewertet werden.	Die einzelnen Fragen sollen anhand der untenstehenden Punkteskala ausgewertet werden.	Die individuellen Fragen sollten anhand der nachfolgend aufgeführten Antwortmöglichkeiten ausgewertet werden.	Für die jeweilige Frage werden Punkte entsprechend der nachfolgenden Tabelle vergeben.	Für das jeweilige Item werden Punkte entsprechend der nachfolgenden Tabelle vergeben.
			Fragen können genau genommen nicht «bewertet»			Die Übersetzung «Frage» wurde in der Auswertung

Ausgangstext	T1	T2	T1-2	T3	T1-2-3	T4
			<p>oder «ausgewertet» werden. werden, sondern nur die gegebenen Antworten. Wie kann dies umformuliert werden, damit es korrekt ist?</p> <p>Wird mit der Übersetzung «Punkteskala» noch die eigentliche Bedeutung der Instruktion widerspiegelt?</p>			einheitlich durch «Item» ersetzt, da es sich im Assessment nicht um Interrogativsätze, sondern um Deklarativsätze handelt.
<b>Question numbers, Response options, Scoring values</b>	Nummer, Antwortmöglichkeiten, Punktzahl	Nummer der Fragen, Antwortmöglichkeiten, Bewertungsskala/Punkteskala	Frage, Antwortmöglichkeiten, Punktzahl	Fragen / Antwortmöglichkeiten / Werte	Fragen / Antwortmöglichkeiten / Punkte	Items / Antwortmöglichkeiten / Punkte
			<p>Hier ist die Übersetzung «Punktzahl» passender als «Punkteskala», da in der Tabelle ist nicht eine Skala als Ganzes gemeint ist, sondern jede einzelne Zeile ein Punktwert für sich darstellt.</p> <p>Es wird die Übersetzung «Frage» für «question numbers» verwendet, da dies besser als Tabellenüberschrift passt als Nummer oder Fragennummer.</p>			
<b>Questions 1-32, Almost never, Rarely, Sometimes, Frequently, Almost always, Blank, Checked</b>	Frage 1-32, Fast nie, Selten, Manchmal, Häufig, Fast immer, Nicht ausgefüllt, Angekreuzt	Fragen 1-32, Fast nie, Selten, Manchmal, Oft, Fast immer, Nicht angekreuzt, Angekreuzt	Fragen 1-24, Fragen 25-32, Fast nie / selten / Manchmal / Oft / Fast immer, Nicht angekreuzt, Angekreuzt	Fragen 1-32 / Fast nie / Selten / Manchmal / Häufig / Fast immer / Nicht angekreuzt / Angekreuzt	Fragen 1-24, Fragen 25-32, Fast nie / Selten / Manchmal / Häufig / Fast immer, Nicht angekreuzt, Angekreuzt	Items 1-24, Items 25-32, Fast nie / Selten / Manchmal / Häufig / Fast immer, Nicht angekreuzt, Angekreuzt
<b>2. Each subscale is scored by adding the scores of all the questions in that subscale.</b>	Jede Subskala wird berechnet, indem die Punktzahl der jeweiligen Fragen zusammengezählt wird.	Die Punktzahl jeder Unterkategorie besteht aus den addierten Punkten aller Fragen dieser Unterkategorie.	Jede Unterkategorie wird berechnet, indem die Punktzahl der jeweiligen Fragen zusammengezählt wird.	Der Wert jeder Subskala berechnet sich durch Addieren der Werte für die Fragen, die in der jeweiligen Subskala enthalten sind.	Addieren Sie die Punkte aller Fragen einer Subskala, um deren Wert zu berechnen.	Der Wert einer Subskala wird berechnet, indem die Punkte aller Items dieser Subskala addiert werden.
			Alternative Übersetzung: «Für jede Unterkategorie werden die Punkte der jeweiligen Fragen addiert.»			Der Satz wurde im Passiv geschrieben, damit er mit der Instruktion «Für das jeweilige Item werden Punkte entsprechend der nachfolgenden Tabelle vergeben.» übereinstimmt.

Ausgangstext	T1	T2	T1-2	T3	T1-2-3	T4
<b>Workstyle subscales, Questions included, Summary score</b>	Workstyle Subskala, Einzelbezogene Fragen, Gesamtpunktzahl	Unterkategorien des «Workstyle», Beinhaltete Fragen, Gesamtwert	«Workstyle»-Unterkategorien, beinhaltete Fragen, Gesamtpunktzahl	Arbeitsverhalten Subskala / Enthaltene Fragen / Summenwert	Subskalen Workstyle / Enthaltene Fragen / Summenwert	Workstyle Subskalen / Enthaltene Items / Summenwert
	Der englische Ausdruck «included» kann miteinbezogen, dazugehörend, inbegriffen, beinhaltend, enthalten übersetzt werden.	Was genau bedeutet der englische Begriff «summary score»? Kann dieser mit Summenwert, Gesamtwert, Gesamtpunktzahl oder Gesamtergebnis übersetzt werden?				
<b>(Sum of 1-22) minus (sum of 23-24), (Sum of 25-32), Total score, (Part 1 + Part 2)</b>	(Summe von 1-22) minus (Summe von 23-24), Gesamtwert, (Teil 1 + Teil 2)	(Summe der Fragen 1-22) minus (Summe der Fragen 23-24), Gesamtpunktzahl, (Teil 1 + Teil 2)	(Summe der Fragen 1-22) minus (Summe der Fragen 23-24), Gesamtpunktzahl, (Teil 1 + Teil 2)	(Summe von Frage 1-22) minus (Summe von Frage 23-24), Gesamtwert, (Teil 1 + Teil 2)	(Summe der Fragen 1-22) minus (Summe der Fragen 23-24), Gesamtwert, (Teil 1 + Teil 2)	(Summe der Items 1-22) minus (Summe der Items 23-24), Gesamtwert, (Teil 1 + Teil 2)
<b>Working Through Pain</b>	Schmerzmanagement	Weiterarbeiten trotz Schmerzen	Arbeiten unter Schmerzen	Arbeit trotz Schmerzen	Arbeiten trotz Schmerzen	Arbeiten mit Schmerzen
			Dieser Titel muss zu den Fragen 1-6 passen. Gemäss Feuerstein et al. (2005) liegt der Fokus auf dem Weiterarbeiten und nicht auf dem Umgang mit Schmerz. Es geht darum, ob jemand trotz den Schmerzen arbeitet, und nicht, wie jemand mit seinen Schmerzen umgeht. Dies ist der Grund, weshalb der Ausdruck «Schmerzmanagement» nicht passt.			Es wurde «mit» gewählt, damit es mit dem Item 1 übereinstimmt.
<b>Social Reactivity</b>	Soziale Reaktivität	Reaktionen des Sozialverhaltens?	Sozialverhalten	Reaktion auf das soziale Umfeld	Sozialverhalten am Arbeitsplatz	Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld
	Gemäss dem Lexikon für Psychologie (Weninger, 2000) bedeutet «soziale Reaktivität», dass eine Person ihr Verhalten ändert, wenn sie weiss, dass sie beobachtet wird. In diesem Zusammenhang kann die Person z.B. versuchen, mit ihrem Verhalten genau den Erwartungen der anderen zu entsprechen.	Was bedeutet der englische Begriff «reactivity»?	«Reaktivität» ist ein Fachterminologie der Psychologie und in der ergotherapeutischen Fachterminologie weniger bekannt. Darum wurde ein einfacherer Begriff gewählt. Eine Google-Suche ergab, dass dieser Begriff normalerweise bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung gebraucht.	«Reaktivität» steht durchweg im Zusammenhang mit Chemie, weshalb es nicht als deutsche Übersetzung gewählt wurde. Stattdessen wurde ein Übertitel gewählt, welcher für die Fragen 7-11 am passendsten ist.	Der englische Ausdruck «social reactivity» ist schwer zu verstehen. Was beschreibt am besten die in dieser Subskala enthaltenen Fragen? Wie könnte diese Subskala treffender benannt werden? Vielleicht Angst vor Ablehnung und Kritik? Oder soziale Normen am Arbeitsplatz?	Der Titel «Sozialverhalten am Arbeitsplatz» ist zu unspezifisch für diese Subskala. Passender ist die Übersetzung «Verhaltensanpassung an das soziale Umfeld», da es bei dieser Subskala darum geht, dass sich eine Person, an die Erwartungen der anderen anpasst.
<b>Limited Workplace Support</b>	Fehlende Unterstützung am Arbeitsplatz	Geringe Unterstützung am Arbeitsplatz	Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz	Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz	Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz	Mangelnde Unterstützung am Arbeitsplatz

Ausgangstext	T1	T2	T1-2	T3	T1-2-3	T4
			«Fehlende Unterstützung» passt nicht, weil damit impliziert werden könnte, dass gar keine Unterstützung vorhanden ist. Dies entspricht jedoch nicht der Aussage im Ausgangstext. Aus diesem Grund ist das Adjektiv «mangelnd» besser geeignet.	Eine typische Kollokation ist «mangelnde Unterstützung»		
<b>Deadlines/Pressure</b>	Zeitdruck	Abgabetermine / Druck	Zeitdruck	Fristen/Druck	Termindruck	Termindruck
			Der Begriff «Zeitdruck» beinhaltet automatisch, dass «deadlines» eingehalten werden müssen. In anderen Worten, wo es «deadlines» gibt, gibt es auch meist einen Zeitdruck. Von daher ist «Zeitdruck» eine passende Übersetzung.			
<b>Self-imposed Workplace/Workload</b>	Selbst auferlegte Arbeitslast	Selbstaufferlegte Arbeit	Selbstaufferlegte Arbeitslast	Selbstaufferlegte Arbeitslast	Selbstaufferlegte Arbeitslast	Selbstaufferlegte Arbeitslast
		Weshalb steht «self-imposed workplace» geschrieben? Wie kann sich jemand selbst einen Arbeitsplatz auferlegen?	Was ist mit «workplace» wirklich gemeint?  «Selbst auferlegt» wird korrekterweise zusammengesrieben.			
<b>Breaks</b>	Pausenmanagement	Pausen	Pausenmanagement	Pausen	Pausenmanagement	Pausenmanagement
			Es wird der Begriff «Pausenmanagement» gewählt, da dieser besser den Inhalt der Fragen erfasst. Vermutlich ist auf Englisch kein entsprechendes Wort vorhanden, was auch der Grund ist, dass die Autoren nur «breaks» geschrieben haben.			
<b>Mood</b>	Stimmung	Stimmung	Stimmung	Stimmung	Stimmung	Stimmung
	Der englische Begriff «mood» ist die Art und Weise, wie jemand zu einer bestimmten Zeit fühlt und kann daher passenderweise mit Stimmung oder Gefühlslage übersetzt werden.					«Emotionen» sind nach Definition im Wort «Stimmung» inbegriffen. Es fehlt jedoch der kognitive und verhaltensbezogene Aspekt (z.B. Schwierigkeiten, sich bei der Arbeit zu konzentrieren).

Ausgangstext	T1	T2	T1-2	T3	T1-2-3	T4
<b>Autonomic</b>	Vegetative Symptome	???	Vegetative Symptome	Autonome Reaktionen	Vegetative Symptome	Reaktionen des vegetativen Nervensystems
		Was ist mit dem englischen Ausdruck «autonomic» gemeint?	Bei den kalten Füssen und Händen handelt es sich um Reaktionen des vegetativen Nervensystems (Feuerstein et al., 2005).	Der englische Ausdruck «autonomic» bezieht sich auf kalte Füsse/Hände, d.h. auf Reaktionen, die nicht gesteuert werden können. Rein «autonomisch» wird mit selbständigem Arbeiten in Verbindung gebracht, weshalb die Übersetzung «autonome Reaktionen» gewählt wird..		«Reaktionen des vegetativen Nervensystems» ist verständlicher als «vegetative Symptome». So ist klar, dass es um das vegetative Nervensystem geht.
<b>* Workstyle score is considered 'at risk' if total is ≥ 28.)</b>	Ein Gesamtergebnis gilt als hohes Risiko, wenn der Wert ≥28 beträgt.	Ein Gesamtwert des «Workstyle» wird als hohes Risiko betrachtet, wenn der Wert ≥28 Punkte ist.	Ein Gesamtwert des «Workstyle» wird als hohes Risiko betrachtet, wenn der Wert ≥28 Punkte beträgt.	Ein Gesamtwert von ≥28 wird als risikoreich eingestuft.	Ein Gesamtwert von ≥28 wird als risikoreich eingestuft.	Ein Gesamtwert von ≥ 28 gilt als risikoreich.
<b>Summary score 3 – Total workstyle score:</b>	Wert 3 – Gesamtwert des Arbeitsverhalten	Summenwert 3 – Gesamtpunktzahl des «Workstyle»:	Wert 3 – Gesamtpunktzahl des «Workstyle»:	Summenwert 3 – Gesamtwert Arbeitsverhalten	Workstyle Summenwert 3 – Gesamtwert	Workstyle Summenwert 3 – Gesamtwert
<b>This summary score is a summation of Part 1 and Part 2. It was calculated for the purpose of differentiating groups based on workstyle scores. This score excludes the subscale that focuses on symptoms in response to increased work demands. The summary score has been used in most comparisons and predictions of group status and outcomes thus far because it is assumed to be a measure of workstyle that is not impacted by pain and symptoms, i.e. it does not contain the subscale related to pain and other symptoms. According to the initial validation sample, a total Workstyle Short Form</b>	<p>Dieser Wert wird aus der Summe von Teil 1 und Teil 2 berechnet, mit dem Ziel Gruppen anhand von Workstyle-Scores zu unterscheiden.</p> <p>Diese Bewertung schließt die Subskala aus, die sich auf Symptome als Reaktion auf erhöhte Arbeitsanforderungen konzentriert.</p> <p>Dieser Wert wurde in den meisten Vergleichen und Vorhersagen des Gruppenstatus und der Ergebnisse verwendet, da er als ein Maß für das Arbeitsverhalten angenommen wird, das nicht von Schmerzen und Symptomen beeinflusst wird, d.h. sie enthält nicht die Subskala für Schmerzen und andere Symptome.</p>	<p>Dieser Wert ist die Addition von Teil 1 und Teil 2. Dieser wurde berechnet, um die Gruppen aufgrund der «Workstyle» Punktzahl zu unterscheiden (Welche Gruppen sind hier gemeint?) Dieser Wert schliesst die Punkte der Unterkategorien aus, die auf Symptome bei erhöhten Arbeitsanforderungen fokussieren.</p> <p>Diese Gesamtpunktzahl wurde bisher als Vergleichswert and predictions of group status (wie kann dies übersetzt werden) verwendet, weil davon ausgegangen wird, dass es eine Messung des «Workstyles» ohne den Einfluss von Schmerz und Symptomen ist, das heisst, dass die Unterkategorie im Zusammenhang mit Schmerz</p>	<p>Dieser Wert wird aus der Summe von Teil 1 und Teil 2 berechnet, um damit Gruppen kategorisieren zu können.</p> <p>Er schliesst die Unterkategorie aus, in der es um die Symptome als Reaktion auf erhöhte Arbeitsanforderungen geht.</p> <p>Da von diesem Wert angenommen wird, dass er den «Workstyle» ohne den Einfluss von Schmerzen und Symptomen darstellt, wurde er in den meisten Vergleichen und Vorhersagen verwendet.</p> <p>Von diesem Wert wird angenommen, dass er den «Workstyle» ohne den Einfluss von Schmerzen und Symptomen darstellt, weil diese Unterkategorie nicht</p>	<p>Dieser Summenwert ist die Summe von Teil 1 und 2. Sein Zweck besteht darin, Gruppen anhand ihres Arbeitsverhaltens zu differenzieren. In diesem Wert ausgenommen ist die Subskala, die sich mit den Symptomen als Reaktion auf erhöhte Arbeitsanforderungen befasst. Der Summenwert wurde bis anhin in den meisten Vergleichen und Vorhersagen von Gruppenstatus und Ergebnissen verwendet, da davon ausgegangen wird, dass das Arbeitsverhalten auf eine Weise gemessen wird, die nicht von Schmerzen und Symptomen beeinflusst wird, d.h. keine Subskala über Schmerzen oder andere Symptome enthält.</p>	<p>Dieser Gesamtwert berechnet sich durch Addieren der Summenwerte 1 und 2.</p> <p>???</p> <p>Gemäss der ersten Validierungsprobe wird ein Gesamtwert von ≥ 28 als risikoreich eingestuft.</p>	<p>Dieser Gesamtwert berechnet sich durch Addieren der Summenwerte 1 (Charakteristische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz) und 2 (Reaktionen auf hohe Arbeitsbelastung). Ein Gesamtwert von ≥ 28 gilt als risikoreich.</p> <p>Dieser Gesamtwert steht für einen Workstyle, der nicht von Symptomen und Schmerzen beeinflusst wird. Deshalb sind die Subskalen der langen Version «Workstyle Measure» (Feuerstein et al., 2005), welche Schmerzen und Symptome in Zeiten erhöhter Arbeitsbelastung erfassen, nicht in der Kurzform vorhanden.</p>

Ausgangstext	T1	T2	T1-2	T3	T1-2-3	T4
score is considered high risk if the score is $\geq 28$ .	Gemäß dem ersten Validierungsmuster gilt ein Gesamtergebnis von Workstyle Short Form als hohes Risiko, wenn der Wert $\geq 28$ beträgt.	und anderen Symptomen nicht einbezogen wird. Wie in der ersten (Versuchsgruppe) wird ein Gesamtwert des Workstyle Short Form als hohes Risiko betrachtet, wenn der Wert $\geq 28$ Punkte ist.	einbezogen wird. Deshalb wurde er in den meisten Vergleichen und Vorhersagen verwendet. Ein Gesamtwert des Workstyle Short Form wird als hohes Risiko betrachtet, wenn der Wert $\geq 28$ Punkte beträgt.	Gemäss der ersten Validierungsprobe wird ein Gesamtwert Arbeitsverhalten Kurzform von $\geq 28$ als risikoreich eingestuft.		
	Die Auswertung von Wert 3 ist sehr schwer verständlich.	Was genau bedeutet der Ausgangstext? Wie kann er verständlich übersetzt werden?	Der Ausgangstext wird nicht wirklich verstanden. Welches sind die Unterkategorien, welche nicht berücksichtigt werden. Es beinhaltet doch alle Unterkategorien? Wie kann der Wert 3 die Berechnung ohne Symptome bei erhöhten Arbeitsanforderungen sein, wenn der Wert 2 genau das ist? Von was für Gruppen wird hier gesprochen? Welche Gruppen?		Der mittleren Sätze im Ausgangstext werden nicht verstanden, weshalb diese in T123 vorläufig nicht übersetzt werden. Vermutlich es hilfreich, die Studien zur Entwicklung vom Assessment nochmals durchzulesen.	Mithilfe der Instruktion von Nicholas (2002) wurde die Auswertung besser verstanden.  Die Informationen, die nur die Forschung betreffen («The summary score has been used in most comparisons and predictions of group status and outcomes thus far») wurden nicht übersetzt, da die deutsche Version für die Therapie gebraucht werden soll.

## Anhang E – Vorlagenraster für Erstübersetzungen

<b>Ausgangstext</b>	<b>Übersetzung T1</b>	<b>Übersetzung T2</b>	<b>Übersetzung T3</b>
Workstyle Short Form	<i>Übersetzung des Workstyle Short Form → in dieses Feld wird die Übersetzung geschrieben</i>		
	<i>Begründung mit Referenzen (z.B. Wörterbücher) → in dieses Feld werden die Überlegungen zur Übersetzung notiert</i>		
Please complete the following survey by checking the boxes that describe you at work.	<i>Übersetzung</i>		
	<i>Begründung</i>		
Part 1: Rate the degree to which each of the following items describes you at WORK by selecting the appropriate option.	<i>Übersetzung</i>		
	<i>Begründung</i>		
1. I continue to work with pain and discomfort so that the quality of my work won't suffer.	<i>Übersetzung</i>		
	<i>Etc.</i>		
2. My hands and arms feel tired during the workday.			
3. I feel achy when I work at my workstation.			
4. Since there is really nothing that I can do about my pain in my hands/arms/shoulders/neck, I			

Ausgangstext	Übersetzung T1	Übersetzung T2	Übersetzung T3
just have to work through the pain.			
5. There really isn't much I can do to help myself in terms of eliminating or reducing my symptoms in my hands/arms/shoulders/neck.			
6. My fingers/wrists/hands/arms (any one or combination) make jerky, quick, sudden movements.			
7. I can't take off from work because other people at work will think less of me.			
8. I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my boss.			
9. I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my coworkers.			
10. I can't take off from work because it will negatively affect my evaluations, promotions, and/or job security.			
11. If I take time off to take care of my health or to exercise, my			

Ausgangstext	Übersetzung T1	Übersetzung T2	Übersetzung T3
coworkers/boss will think less of me.			
12. I don't really know where I stand despite all the effort I put into my work.			
13. The boss doesn't let you forget it if you don't get your work finished.			
14. If I bring up problem(s) to my supervisor, like a coworker not pulling his/her weight, it won't make any difference anyway, so I just go ahead and do the work myself.			
15. It is frustrating to work for those who don't have the same sense of quality than I do.			
16. I have too many deadlines and will never be able to get all my work done.			
17. Even if I organize my work so that I can meet deadlines, things change and then I have to work even harder to get my work done on time.			

Ausgangstext	Übersetzung T1	Übersetzung T2	Übersetzung T3
18. My schedule at work is very uncontrollable.			
19. I feel pressured when I'm working at my workstation.			
20. I push myself and have higher expectations than my supervisor and others that I have to deal with at work.			
21. My coworkers don't pull their weight and I have to take up the slack.			
22. Others tell me I should slow down and not work so hard.			
23. I take time to pause or stretch during a typical day at work.			
24. I take breaks when I am involved in a project at my workstation.			
Almost never / Rarely / Sometimes / Frequently / Almost always			
Part 2: Check all the behaviors/emotions/symptoms that you experience only during periods of high work demands/work load.			
25. Anger			

Ausgangstext	Übersetzung T1	Übersetzung T2	Übersetzung T3
26. Out of control			
27. Have trouble concentrating/focusing on work			
28. Depleted/worn out			
29. Overwhelmed			
30. Short fuse/irritable			
31. Cold feet			
32. Cold hands			
Workstyle Short Form scoring procedures			
There are three summary scores that can be calculated as indicated below. These have different scoring routines.			
Summary score 1 – Workstyle characteristic responses to the workplace score (Part 1):			
This summary score is a measure of the cognitive/behavioral responses of workstyle to the workplace in general. To score this subscale, add the scores of the Working Through			

Ausgangstext	Übersetzung T1	Übersetzung T2	Übersetzung T3
Pain, Social Reactivity, Limited Workplace Support, Deadlines/Pressure and Self-imposed Workplace/Workload subscales and subtract the score from the Breaks subscale.			
Summary score 2 – Workstyle reactivity to high work demands score (Part 2):			
This summary score is the total of the dichotomous items factors. The reactivity to high work demands score is believed to be representative of subjective and physiological distress/arousal experienced during periods of high-risk workstyle. Items include the sum of the Mood and Autonomic subscales.			
1. Individual questions should be scored according to the possible responses listed below.			
Question numbers, Response options, Scoring values			
Questions 1-32, Almost never, rarely, sometimes, frequently, almost always, blank, checked			

Ausgangstext	Übersetzung T1	Übersetzung T2	Übersetzung T3
2. Each subscale is scored by adding the scores of all the questions in that subscale.			
Workstyle subscales, Questions included, Summary score			
Working Through Pain			
Social Reactivity			
Limited Workplace Support			
Deadlines/Pressure			
Self-imposed Workplace/Workload			
Breaks			
Mood			
Autonomic			
Summary score 3 – Total workstyle score:			
This summary score is a summation of Part 1 and Part 2. It was calculated for the purpose of differentiating groups based on workstyle scores. This score excludes the subscale that focuses on symptoms in response to increased work			

Ausgangstext	Übersetzung T1	Übersetzung T2	Übersetzung T3
<p>demands. The summary score has been used in most comparisons and predictions of group status and outcomes thus far because it is assumed to be a measure of workstyle that is not impacted by pain and symptoms, i.e. it does not contain the subscale related to pain and other symptoms.</p> <p>According to the initial validation sample, a total Workstyle Short Form score is considered high risk if the score is <math>\geq 28</math>.</p>			

## Selbsteinschätzungsbogen zum Workstyle (Kurzform)

Bitte füllen Sie den vorliegenden Fragebogen aus, indem Sie die Antworten ankreuzen, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.

Teil 1: Wählen Sie bei den nachfolgenden Aussagen die Antwortmöglichkeit aus, die Sie bei der ARBEIT am besten beschreibt.

	Fast nie	Selten	Manch mal	Häufig	Fast immer
1. Ich arbeite mit Schmerzen und Beschwerden weiter, damit die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2. Meine Hände und Arme fühlen sich während des Arbeitstages müde an.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3. Ich habe körperliche Beschwerden, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
4. Da ich nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann, muss ich trotz den Schmerzen arbeiten.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
5. Es gibt nicht wirklich viel, das ich gegen meine Symptome in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
6. Meine Finger, Handgelenke, Hände und/oder Arme machen ruckartige, schnelle, abrupte Bewegungen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
7. Ich kann mir nicht freinehmen, weil die anderen auf der Arbeit sonst ein schlechteres Bild von mir hätten.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
8. Ich kann mir nicht freinehmen, weil ich meinen Chef enttäuschen oder zusätzlich belasten würde.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
9. Ich kann mir nicht freinehmen, weil ich meine Mitarbeitenden enttäuschen oder zusätzlich belasten würde.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
10. Ich kann mir nicht freinehmen, weil das meine Beurteilung, Beförderung und/oder Arbeitsplatzsicherheit negativ beeinflussen würde.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

	Fast nie	Selten	Manch mal	Häufig	Fast immer
11. Wenn ich mir wegen meiner Gesundheit freinehme oder um mich mehr zu bewegen, hätten meine Mitarbeitenden und/oder mein Chef ein schlechteres Bild von mir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
12. Ich weiss nicht genau, woran ich bin, obwohl ich so viel in meine Arbeit investiere.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
13. Mein Chef hält es mir noch lange vor, wenn ich nicht rechtzeitig mit meiner Arbeit fertig werde.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
14. Wenn ich mich mit Problemen an meinen Vorgesetzten wende, z.B. wenn Mitarbeitende nicht vollen Einsatz zeigen, ändert sich sowieso nichts. Deshalb erledige ich die Arbeit lieber gleich selbst.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
15. Es ist frustrierend, für Leute zu arbeiten, die nicht dasselbe Qualitätsbewusstsein haben wie ich.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
16. Ich habe einen zu hohen Termindruck und werde es niemals schaffen, meine Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
17. Auch wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, kommt immer etwas dazwischen, und ich muss mich noch mehr anstrengen, damit ich meine Arbeit rechtzeitig fertigstellen kann.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
18. Mein Arbeitsplan ist sehr unkontrollierbar.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
19. Ich fühle mich unter Druck gesetzt, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
20. Ich gehe an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere, mit denen ich beruflich zu tun habe.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
21. Meine Mitarbeitenden zeigen nicht vollen Einsatz und es liegt an mir, dies wieder wettzumachen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
22. Andere sagen mir, ich solle mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
23. An einem typischen Arbeitstag lege ich Pausen ein oder mache Dehnübungen.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
24. Ich lege Pausen ein, wenn ich an meinem eigenen Arbeitsplatz an einem Projekt beteiligt bin.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

Teil 2: Kreuzen Sie alle Verhaltensweisen, Emotionen und Symptome an, die ausschliesslich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auf Sie zutreffen.

- 25. Wut
- 26. Fehlende Kontrolle
- 27. Konzentrationsschwierigkeiten bei der Arbeit
- 28. Erschöpfung
- 29. Überforderung
- 30. Erhöhte Reizbarkeit
- 31. Kalte Füsse
- 32. Kalte Hände

## Anhang G – Vorbereitungsdokument für Mitglieder des Fachkomitees

Ausgangstext	Übersetzung T123	Dokumentation des Fachkomitees
Workstyle Short Form	Selbsteinschätzungsbogen zum Workstyle (Kurzform)	<i>Angepasste Version / Änderungen</i>
	<p>Workstyle = Fachwort, welches auf Deutsch keine Entsprechung hat, deshalb auf Englisch. Eine kurze Definition wird im deutschen Assessment zu Beginn ersichtlich sein.</p> <p>Short Form → da «Kurzform» ein deutscher Begriff ist, nehmen wir nicht «Short Form», sondern übersetzen es.</p> <p>Für Erkennungswert wäre der gleiche Titel wie im Englischen geeignet. Wir haben uns soweit jedoch für die Übersetzung entschieden. Ansonsten könnte man «Workstyle Short Form – ein Selbsteinschätzungsbogen zum Workstyle»</p>	<p><i>Fragen fürs Fachkomitee</i> <i>Kommentare während des Fachkomitees</i></p> <p>Welche Meinungen und Ideen gibt es sonst noch zum Titel des Assessments? Wir haben uns auf den englischen Begriff geeinigt, Gibt es andere Meinungen?</p>
		Definition Workstyle: Workstyle sind die Verhaltensweisen, mit der jemand auf veränderte Anforderungen am Arbeitsplatz reagiert.
Please complete the following survey by checking the boxes that describe you at work.	Bitte füllen Sie den vorliegenden Fragebogen aus, indem Sie die Antworten ankreuzen, die Sie bei Ihrer Arbeit beschreiben.	
Part 1: Rate the degree to which each of the following items describes you at WORK by selecting the appropriate option.	Teil 1: Wählen Sie bei den nachfolgenden Aussagen jeweils die Antwortmöglichkeit aus, die Sie bei Ihrer ARBEIT am besten beschreibt.	
	Anweisung muss auf die nachfolgende Skalierung der Antworten passen. Auf der Skala wird die Häufigkeit angegeben. Ausgangstexttreue und Konsistenz sind wichtiger bei den Fragen, damit es mit der Skalierung	

Ausgangstext	Übersetzung T123	Dokumentation des Fachkomitees
	übereinstimmt. Die Anweisungen hingegen müssen vor allem verständlich sein und dieselbe Funktion haben.	
1. I continue to work with pain and discomfort so that the quality of my work won't suffer.	Ich arbeite mit Schmerzen und Beschwerden weiter, damit die Qualität meiner Arbeit nicht abnimmt.	
		Frage: Ist hier wirklich ohne Zusammenhang klar verständlich was gemeint ist? Eine Möglichkeit wäre: Auch wenn ich Schmerzen und Beschwerden habe, setze ich meine Arbeit fort...  Antwort: Sollte bei Menschen, die diese Schmerzen kennen und deshalb in der Therapie sind, verständlich sein.
2. My hands and arms feel tired during the workday.	Meine Hände und Arme fühlen sich während des Arbeitstages müde an.	
	Arbeitstag: Nur während Arbeitszeit oder auch am Abend nach der Arbeit. Autor wurde gefragt, warten noch auf Antwort.	Müsste die Aussage je nach Bedeutung des «Arbeitstages» geändert werden? (z.B. Arbeitszeit)
3. I feel achy when I work at my workstation.	Ich habe körperliche Beschwerden, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite	
	Probleme mit «feel achy»: Feel achy = "continuous, but not very strong pain" "langanhaltender dumpfer Schmerz» zu explizit, es grenzt zu stark ein.	"feel achy" was wird darunter genau verstanden? → Wie könnte man das genauer übersetzen, ohne zu stark einzugrenzen oder zu offen zu sein?
4. Since there is really nothing that I can do about my pain in my hands/arms/shoulders/neck, I just have to work through the pain.	Da ich nichts gegen meine Schmerzen in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann, muss ich trotz den Schmerzen arbeiten.	
	Es ist nicht ganz klar ersichtlich, auf welchen Teil der Frage sich die Antwort bezieht.  Es bezieht sich auf «trotz Schmerzen arbeiten». Antwort: fast nie = diese Situation kommt fast nie vor.	Ist das für Klienten verständlich ohne zusätzliche Erklärung?

Ausgangstext	Übersetzung T123	Dokumentation des Fachkomitees
	Antwort: häufig = ich muss häufig trotz Schmerzen arbeiten, da ich nichts gegen diese tun kann.	
5. There really isn't much I can do to help myself in terms of eliminating or reducing my symptoms in my hands/arms/shoulders/neck.	Es gibt kaum etwas, das ich gegen meine Symptome in meinen Händen, Armen, Schultern und/oder meinem Nacken tun kann.	
	Ist Symptome hier gut verständlich für die Probanden und die richtige Übersetzung? Evtl. Beschwerden?	<p>“etwas gegen die Symptome tun” ist eine sehr freie Übersetzung von “eliminate or reduce my symptoms” → gleiche Aussage in AT und ZT? Wahrscheinlich fehlt im ZT der Aspekt von «eliminating and reducing». Weil diese Frage sehr ähnlich ist, wie die obere.</p> <p>Die Antwortmöglichkeiten passen nicht auf diese Aussage. (Auf Englisch auch nicht). Was machen wir?</p>
6. My fingers/wrists/ hands/arms (any one or combination) make jerky, quick, sudden movements.	Meine Finger, Handgelenke, Hände und/oder Arme machen ruckartige, schnelle, abrupte Bewegungen.	
7. I can't take off from work because other people at work will think less of me.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil die anderen auf der Arbeit sonst ein schlechteres Bild von mir hätten.	
	<p>“take off from work” = often used of an excused or planned absence (sowohl freinehmen freizeithalber oder aus Krankheitsgründen)</p> <p>Im “freinehmen” ist geplantes, kurzfristiges, bezahltes, unbezahltes abwesend sein von der Arbeit einbegriffen. Auch Fehlen infolge Krankheit.</p>	<p>Frage passt nicht auf Antwortmöglichkeiten. Bei den nächsten 4 Aussagen dasselbe. Verschiedene Auffassungsmöglichkeiten. Wegen negativer Aussage weiss man nicht, was jetzt eigentlich die Antwort bedeutet.</p> <p>Wie kann man diese verneinten Aussagen so machen, dass alle das Gleiche unter den Antworten verstehen?</p>
8. I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my boss.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil ich meinen Chef enttäuschen oder zusätzlich belasten würde.	
9. I can't take off from work because I'd be letting down or burdening my coworkers.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil ich meine Mitarbeitenden enttäuschen oder zusätzlich belasten würde.	

Ausgangstext	Übersetzung T123	Dokumentation des Fachkomitees
		<p>Frage: Wäre es hier nicht besser und allgemeingültiger von Kollegen zu sprechen? «Meine Mitarbeitenden» impliziert eine Führungsposition</p> <p>Antwort: Aus unserer Sicht impliziert «meine Mitarbeiter» überhaupt nicht eine Führungsposition. Sondern dies sind alle, die mit einem arbeiten. Kann Praktikant sein, bis Chef.</p>
10. I can't take off from work because it will negatively affect my evaluations, promotions, and/or job security.	Ich kann mir nicht freinehmen, weil das meine Beurteilung, Beförderung und/oder Arbeitsplatzsicherheit negativ beeinflussen würde.	
11. If I take time off to take care of my health or to exercise, my coworkers/boss will think less of me.	Wenn ich mir aus gesundheitlichen Gründen freinehme oder um mich mehr zu bewegen, hätten meine Mitarbeitenden und/oder mein Chef ein schlechteres Bild von mir.	Ist das freinehmen oder sich Zeit nehmen in der Arbeit? Wenn es während der Arbeit ist, was ist der Unterschied zu Frage 23?
	Was genau bedeutet «to take care of my health or to exercise»? Sportliches Betätigen müsste von allen in der Freizeit gemacht werden. Vom Arzt verordnete Übungen und Schonung jedoch nicht. Warten noch auf Antwort von Hr. Feuerstein	Im Rezeptionstest 1 wurde klar ersichtlich, dass gesundheitliche Gründe vor allem als Arzttermin oder Kranksein verstanden wird. Und nicht präventives «take care of my health». Also passt diese Übersetzung irgendwie nicht ganz.
12. I don't really know where I stand despite all the effort I put into my work.	Ich weiss nicht genau, woran ich bin, obwohl ich so viel in meine Arbeit investiere.	
13. The boss doesn't let you forget it if you don't get your work finished.	Mein Chef hält es mir noch lange vor, wenn ich nicht rechtzeitig mit meiner Arbeit fertig werde.	
	Ist es Absicht, dass es in 2. Person Singular geschrieben ist? → Warten auf Antwort von Hr. Feuerstein	
14. If I bring up problem(s) to my supervisor, like a coworker not pulling his/her weight, it won't make any difference anyway, so I just go ahead and do the work myself.	Wenn ich mich mit Problemen an meinen Vorgesetzten wende, z.B. wenn Mitarbeitende nicht vollen Einsatz zeigen, ändert sich sowieso nichts. Deshalb erledige ich die Arbeit lieber gleich selbst.	

Ausgangstext	Übersetzung T123	Dokumentation des Fachkomitees
15. It is frustrating to work for those who don't have the same sense of quality that I do.	Es ist frustrierend, für Leute zu arbeiten, die nicht dasselbe Qualitätsbewusstsein haben wie ich.	
16. I have too many deadlines and will never be able to get all my work done.	Ich habe einen zu hohen Termindruck und werde es niemals schaffen, meine Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.	
17. Even if I organize my work so that I can meet deadlines, things change and then I have to work even harder to get my work done on time.	Auch wenn ich mir die Arbeit so einteile, dass ich die Fristen einhalten kann, kommt immer etwas dazwischen, und ich muss mich noch mehr anstrengen, damit ich meine Arbeit rechtzeitig fertigstellen kann.	
18. My schedule at work is very uncontrollable.	Mein Arbeitsplan ist sehr unkontrollierbar.	<p>Frage: Würde man das wirklich so sagen? (Arbeitsplan ist unkontrollierbar)  Antwort: warum nicht? Hat jemand eine bessere Idee?</p> <p>Arbeitsplan von den Arbeitszeiten oder Arbeitsplan mit Inhalt des Tages?  Wahrscheinlich eher auf Arbeitszeit (Überstunden...) begrenzt, weil eine andere Frage den Inhalt des Tages erfragt.  Seht ihr das auch so? Wie könnte man die Frage klarer machen?</p>
19. I feel pressured when I'm working at my workstation.	Ich fühle mich unter Druck gesetzt, wenn ich an meinem Arbeitsplatz arbeite.	
	Im Deutschen verlange diese Formulierung eigentlich ein Objekt (beispielsweise von jemandem unter Druck gesetzt werden), was nicht der Fall ist für I feel pressured – gibt es eine idiomatischere Lösung? Vielleicht einfach nur: Ich fühle mich unter Druck	«fühle mich unter Druck» wäre eine Lösung. Oder «ich fühle mich gestresst». Was ist die beste Formulierung?

<b>Ausgangstext</b>	<b>Übersetzung T123</b>	<b>Dokumentation des Fachkomitees</b>
20. I push myself and have higher expectations than my supervisor and others that I have to deal with at work.	Ich gehe an meine Grenzen und habe höhere Erwartungen an mich selbst als mein Vorgesetzter und andere Personen, mit denen ich zusammenarbeite.	
21. My coworkers don't pull their weight and I have to take up the slack.	Meine Mitarbeitenden zeigen nicht vollen Einsatz und es liegt an mir, dies wieder wettzumachen.	
		Wettzumachen: vielleicht nicht verständlich für alle Personen? Einfacheres Wort finden?
22. Others tell me I should slow down and not work so hard.	Andere sagen mir, ich solle mir mehr Zeit lassen und weniger hart arbeiten.	
23. I take time to pause or stretch during a typical day at work.	An einem typischen Arbeitstag lege ich Pausen ein oder nehme mir Zeit für Dehnübungen.	
24. I take breaks when I am involved in a project at my workstation.	Ich lege Pausen ein, wenn ich an meinem Arbeitsplatz an einem Projekt mitarbeite.	
	im Englisch besteht Unterschied zw. workstation (= persönlicher Arbeitsplatz, z.B. Bürotisch) und workplace (= Ort, an dem man arbeitet) dt. Arbeitsplatz = workstation als auch workplace	Warum workstation und nicht workplace? Handelt es sich konkret um den persönlichen Arbeitsplatz? Wahrscheinlich eher nicht.  Wie unterscheidet sich diese Frage zur Frage vorher? Liegt der Fokus darauf, wo man arbeitet oder ob man bei einem Projekt Pausen macht? → Warten auf Antwort von Hrn. Feuerstein.  Es gibt Arbeitsstellen, die nichts mit Projekten zu tun haben. Was bedeutet die Frage da?
Almost never / rarely / sometimes / frequently / almost always	Fast nie / selten / manchmal / häufig / fast immer	
Part 2: Check all the behaviors/emotions/symptoms that you experience only during periods of high work demands/work load.	Teil 2: Kreuzen Sie alle Verhaltensweisen, Emotionen und Symptome an, die ausschliesslich in Zeiten hoher Arbeitsbelastung auf Sie zutreffen.	

<b>Ausgangstext</b>	<b>Übersetzung T123</b>	<b>Dokumentation des Fachkomitees</b>
25. Anger	Wut	
26. Out of control	Kontrollverlust	
		Ist der Kontrollverlust auf die Arbeit oder auf die Körperbewegungen bezogen?
27. Have trouble concentrating/focusing on work	Konzentrationsschwierigkeiten bei der Arbeit	
28. Depleted/worn out	Erschöpfung	
29. Overwhelmed	Überforderung	
30. Short fuse/irritable	Erhöhte Reizbarkeit	
31. Cold feet	Kalte Füße	
	Kalte Füße können von manchen im deutschsprachigen Raum sinnbildlich für «Angst haben, Rückzug, ängstlich sein» verstanden werden.	Kalte Füße und Kalte Hände umtauschen, damit man nicht in Gefahr kommt, die kalten Füße sinnbildlich zu verstehen.
32. Cold hands	Kalte Hände	