

***Einführung
in die Methoden der
empirischen
Sozialforschung***

Werner Schiffauer / Anna Schwarz / Jörg Jacobs

Qualitative Datenerhebung mittels offener Interviews

***(v.a. Narratives und Leitfaden-
Interview)***

Prof. Dr. Anna Schwarz

Gliederung der 3.Sitzung:

1. Spezifische Anforderungen an die qualitative Datengewinnung mittels Interviews
2. Überblick und methodischer Vergleich wichtiger Interviewformen (Tabelle)
3. Das narrative Interview
4. Das Leitfadeninterview
5. Anwendungsbeispiel:
Leitfadeninterview zu „Karrieremustern“

Basisliteratur:

- Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung, Weinheim, Beltz Verlag, Seite 356-401.
- Flick, Uwe (Hrsg.) (1995) Handbuch Qualitative Sozialforschung, Weinheim, Seite 148-173.

1. Spezifische Anforderungen an die qualitative Datengewinnung mittels Interviews ***(Forschung als Kommunikation und Prozess)***

I. Klare Rollendefinitionen wahren:

- Proband: ist der Experte !
- Interviewer: ist interessierter (teils engagierter) Zuhörer („anregend-passiv“ oder fragend)

II. Natürlichkeit der Situation anstreben:

- durch Interviewführung in gewohnter Umgebung (möglichst in Wohnung, Büro o.ä.)
- durch sprachliche Natürlichkeit

III. möglichst vollständige Datenerfassung und Datenerhebung:

- vollständige technische Aufzeichnung des *gesamten* Interviews (auf Tonband, Video)
- detaillierte Verschriftlichung (auch nonverbaler Kommunikation)
- Datenerhebung zur Interviewsituation (ethnografisches Protokoll)

IV. Theoretical Sampling

Auswahl der Probanden: maximale Kontrastierung,

das heißt: “Ausleuchtung” der gesamten Feldes,

bis hinein in extremste Positionen

bzw. nach relevanten Unterkategorien

z.B. Frauen/Männer; Junge/Alte; Etablierte/Marginalisierte

Aber niemals direkt/persönlich Bekannte/Freunde!

2. Interview-Typen und Anwendungsfelder

(nach absteigendem Standardisierungsgrad)

| Interview-Typ | Art der Information | Anwendungsfelder |
|---|--------------------------------------|--|
| 1) stark standardisiertes Interview („quantitatives I.“, Fragebogenerhebung) | Meinungen Einstellungen | Markt- und Meinungs-forschung, Einstellungsforschung (politische Kulturforschung) (Makro- bzw. Meso- Ebene) |
| 2) gering standardisiertes, halb-offenes, Leitfaden-Interview | Perspektiven Problem-Sichten | soziale Strukturen soziale Mobilität (Meso-/Mikro-Ebene) |
| 3) offenes, narratives Interview (freie Erzählung nach spezifischer Erzähl-Aufforderung) | Erzählungen, Identitätskonstrukte | Biografieforschung, Oral History (Mikro-Ebene) |
| 4) ethnografisches Interview (als Teilaspekt komplexer Beobachtung im Feld) | Wissen Sprachliche Taxonomie | Ethnografie über Subkulturen, Teil-Milieus |

Methodologischer Vergleich verschiedener Formen qualitativer Interviews

| methodologische Prämissen | rezeptives Interview | narratives Interview | Episodisches Interview | problem-zentriertes Interview | fokussiertes Interview |
|------------------------------|--|----------------------|---|-------------------------------|-------------------------------------|
| Offenheit | völlig | völlig | weitgehend | weitgehend | nur bedingt |
| Kommunikation | erzählend/ beobachtend | erzählend | Erzählend/ zielorientiert fragend | zielorientiert fragend | Leitfaden |
| Prozeßhaftigkeit | gegeben | gegeben | gegeben | gegeben | nur bedingt |
| Flexibilität | hoch | hoch | relativ hoch | relativ hoch | relativ hoch |
| Theoretische Voraussetzungen | relativ ohne: nur Vorver- ständnis | relativ ohne | Konzept vorhanden | Konzept vorhanden | weitgehendes Konzept |
| Hypothesen | Generierung Prüfung | Generie- rung | Generierung, Prüfung | Generierung Prüfung | Eher Prüfung auch Generierung |
| Perspektive der Befragten | absolut | gegeben | gegeben | gegeben | bedingt |

Quelle: siehe auch Lamnek S.383.

3. Das narrative Interview

Erzähltheoretische Grundlagen

Die Zugzwänge, die im narrativen Interview wirksam werden, resultieren aus dem Charakter der Stegreiferzählung, deren Dynamik von der ErzählerIn nicht mehr gesteuert werden kann.

1. Erzählprinzip: ***Gestaltschließung***
2. Erzählprinzip: ***Relevanz***
3. Erzählprinzip: ***Detaillierung***

1. Erzählprinzip: **Gestaltschließung:**

Die ErzählerIn verfügt über die Kompetenz, darüber zu entscheiden, ob eine (Teil-) Erzählung abgeschlossen ist. Das bedeutet: eine Erzählung muss abgeschlossen werden.

2. Erzählprinzip: **Relevanz:**

Die ErzählerIn muss sich einerseits auf das Wesentliche konzentrieren, andererseits aber auch in einem ausreichenden Maße von Einzelheiten berichten, d.h. die (Teil-) Erzählungen verdichten.

3. Erzählprinzip: **Detaillierung:**

Zur Plausibilisierung ist die ErzählerIn „gezwungen“, detailliert auf den Kontext eines Ereignisses einzugehen und dessen Ablauf genau zu schildern.

Phasen des narrativen Interviews

1. Einleitung:

Darlegung des Hintergrundes und Erläuterung des Ablaufs

2. Erzählung:

- Erzählaufforderung (**Offene, weite** Eingangsfrage)

(„Wir interessieren uns für die Lebensgeschichte von Menschen, die politisch engagiert sind. Können Sie uns erzählen, wie Sie dazu gekommen sind, schildern Sie bitte Ihre Erlebnisse...“)

- Interviewte berichtet (Haupterzählung)
- kein Gespräch zwischen InterviewerIn und interviewter Person! (*Interviewer bleibt anregend passiv, stellt **niemals suggestive Fragen***)
- evtl. kurze Verständnis-Nach-Fragen

3. Nachfragen, um Lücken zu füllen:

Grundtypen des Nachfragens:

a) Ansteuern einer Lebensphase

(„Können Sie mir über Ihren Berufseinstieg noch etwas mehr erzählen?“)

b) Ansteuern einer Situation

(„Sie erwähnten vorhin ... Könnten Sie mir diese Situation noch einmal genauer schildern?“)

c) Ansteuern einer Beleg-Erzählung

(„Können Sie sich noch an die Situation erinnern, als damals“)

4. Gesprächsabschluss

4. Das Leitfaden – Interview

Spezifika der Leitfaden-Interview-Führung als gering standardisierte Erhebungsform)

1) *deutliche Reduzierung der Standardisierung*

- durch offene Frageformulierungen
- durch Flexibilität in der Reihenfolge und Detaillierung der Leitfragen/des Leitfadens

2) höhere Anforderungen an Interviewführung als interaktiver, flexibler Prozess:

- Durchführung nur durch Projektmitarbeiter (die die Forschungsfrage/Forschungsziele gut kennen),
- Ständige, flexible Überführung der (impliziten) Forschungsfragen in explizite Interviewfragen,
- Laufende Überprüfung der Antworten auf ihre Relevanz für Forschungsfrage (zur Detaillierung ermuntern oder aber vorsichtig um-/weg- steuern),
- Herstellung einer vertrauensvollen Atmosphäre (Erlaubnis zum Tonbandmitschnitt vorher erfragen, Anonymität durch Verfremdung garantieren, zum ausführlichen Antworten ermuntern)

3) Also folgende, häufige Kunstfehler vermeiden:

- zu starke/starre Orientierung am Leitfaden,
- Themenliste nicht vollständig abgearbeitet,
- Abgleiten in zweiseitige Diskussion bzw. Alltagsgespräch („Verstrickung in Dialog“),
- Wichtigste Details nicht mehr auf Tonband,
- Brüche/Unklares nicht nachgefragt

Prinzipien der Leitfadengestaltung

| | |
|---------------------------|---|
| 1. Umfang | mindestens ca. 5, maximal ca. 20 Fragen vorab als Leitfaden ausformulieren (gemäß Forschungsfrage), dieser Umfang sollte geplanter Interviewdauer angepasst sein (meist ca. mind. 0,5 bis max. 4 Std.) |
| 2. Sprache | möglichst alltagssprachliche Formulierungen, keine Wissenschafts-Sprache, u.U. nahe an Fachtermini des Probanden, klare, einfache Fragestellung |
| 3. Offenheit | offene Fragen, ohne verborgene Wertungen, keine Suggestivfragen, Proband soll eigene Relevanzstruktur voll entfalten |
| 4. Vollständigkeit | zentrale Aspekte der Forschungsfrage müssen abgedeckt werden, ggf. kleine Checkliste zum Abfragen, „harter“ biografischer o.a. Rahmen-Daten am Ende des Gesprächs |
| 5. Flexibilität | Eingangsfrage vorab festlegen, danach aber Reihenfolge des Stellens der weiteren Leitfragen durchaus variabel, evtl. Zusatzfragen zu vorformulierten Kernfragen des Leitfadens ad hoc formulieren, um Gesprächsfluss zu stimulieren, Plausibilisierungen, Begründungen, Beispiele zu erkunden |

5. Anwendungsbeispiel: Leitfadeninterview **zu „Karrieremustern“**

Theoretischer Kontext:

laut Luhmann vor allem zwei Dimensionen für Phänomen „Karriere“ wichtig:

- *Zeitlichkeit / Etappenförmigkeit, Verlaufskurve*
- *Verhältnis interne (Selbstkonzept / Individualität) vs. externe Erwartungen*

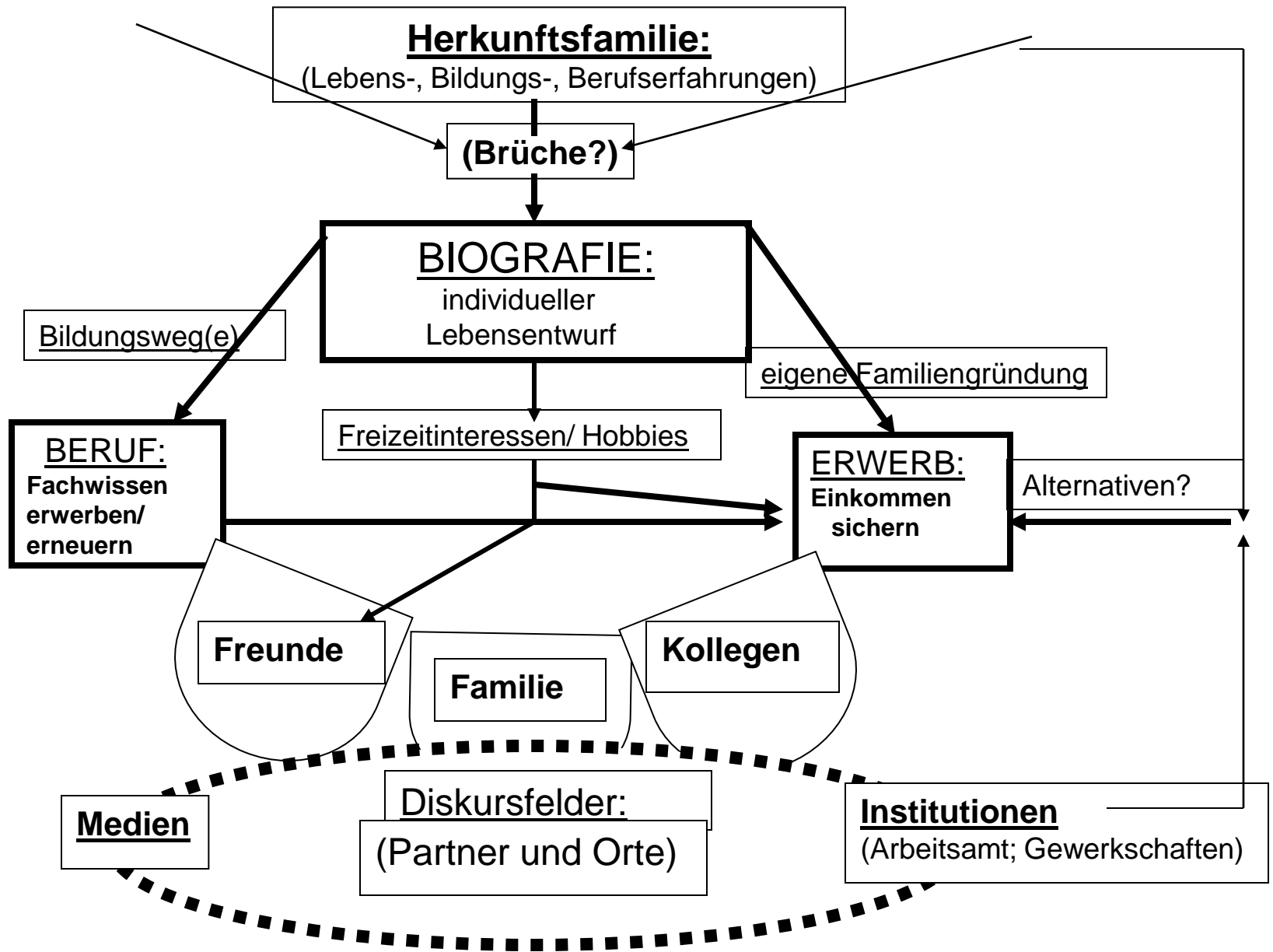
Zunächst 8 Forschungsfragen:

(so im Interview nicht direkt zu stellen!!)

Für qualitative Studie zu „Karriere-Mustern“ von Hochschulabsolventen

1. **Welche prioritären Lebensziele verfolgt der Proband? Hat er ein „Selbstkonzept“?** (*Verhältnis Beruf & Privatleben/Familie/Freizeit/Hobbies/Eigeninteressen/ Fähigkeiten; Traumziel generell, Traumposition (in Hierarchie oder Art der Institution), Traumberuf?*)
2. **Wie offen oder geschlossen, wie flexibel oder festgelegt erscheint dieses Selbstkonzept, und worin liegen wichtige biografische Wurzeln dafür?**
3. **Welchen Stellenwert hat die berufliche Karriere in seinem Selbstkonzept?** (*im Verhältnis zu anderen Zielen; Grad der Klarheit und Zielstrebigkeit zu „Karriere“*)
4. **Wie stellt er sich die zeitliche Strukturierung seines Berufsweges vor?** (*Etappen, Zwischenziele, Aufstiege, Mobilität, Pausen, Weiterbildungsphasen, wie weit überblickt er Zeithorizonte überhaupt*)

5. **Welchen gesellschaftlichen Leitbildern folgt er, zu welchen steht er kritisch und mit welchen Argumentationen bzw. Erfahrungshintergründen jeweils? Welche externen Erwartungen sieht er also an sich gestellt (ggf. auch seitens der eigenen Familie), und wie geht er damit um?**
6. **Worin sieht er die wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Karriere?** (*eigene Fähigkeiten und Anstrengungen, eigene Flexibilität, erworbene Bildung, Glück/Zufall, „nützliche Kontakte“, wirtschaftliches Umfeld/externe Bedingungen*)
7. **Welche inhaltlichen Ansprüche an seine berufliche Entwicklung werden sichtbar? Welche inhaltlichen Karriere-Konzepte finden wir beim Probanden also?** (*z. B. Kreativität, Internationalität, Abwechslungsreichtum, evtl. auch als Negativ-Folie*)
8. **Welche Ansprüche an Art und Struktur der Tätigkeiten werden deutlich?** *Teamgeist, Prestige, Entlohnung, Sicherheit, Zeitautonomie, Zukunftsoffenheit, Handlungsautonomie*



Leitfaden (11 Interviewer-Fragen):

- (1) Bitte erzähl mir doch zuerst einmal, wie Du Dir Deinen weiteren beruflichen Weg (oder: Entwicklung/ Werdegang/ Zukunft) so vorstellst!
- (2) Hast Du ein bestimmtes berufliches Ziel, das Du unbedingt erreichen willst?
- (3) Hast du schon eine Vorstellung davon, was Du gern in 10 oder 20 Jahren beruflich erreicht haben möchtest, wo möchtest Du dann sein, was würdest Du am liebsten machen (wo und in welcher Position siehst Du Dich)?
- (4) Was reizt Dich (gefällt Dir) an dieser Position, an diesem Weg oder Beruf besonders?
- (5) Wie bist Du eigentlich auf Deine beruflichen Vorstellungen gekommen, wer oder was hat Dich dazu angeregt?

- (6) Hängen Deine beruflichen Ideen irgendwie mit Deinen Hobbies zusammen?
- (7) Wobei / worin erwartest Du besondere Herausforderungen oder vielleicht auch Schwierigkeiten, um Deine Ziele zu verwirklichen?
- (8) Wenn Du Dein Traumziel doch nicht oder nicht sofort erreichen kannst – hast Du dann alternative, andere Ideen oder Wege, die Du verfolgen würdest?
- (9) Hast Du schon mal darüber nachgedacht, was Du auf keinen Fall auf Deinem beruflichen Weg machen würdest, was Du gar nicht akzeptieren könntest oder zumindest versuchen würdest, zu vermeiden?
- (10) Wie stehen eigentlich Deine Familie, Deine Eltern oder Geschwister oder Dein Partner / Deine Partnerin zu Deinen Zukunftsvorstellungen?
- (11) Was würdest Du Leuten wie uns raten / empfehlen, die wir noch mitten im Studium sind, was wir unbedingt während des Studiums (oder, falls Proband schon arbeitet: gleich danach bei der Arbeitssuche) beachten, tun oder vermeiden sollten?

„Harte Daten“

für biografischen Rahmen der Probanden

(ggf. am Schluss des Interviews nachfragen)

- Geburtsjahr
- Geburtsort
- Überwiegend aufgewachsen wo (Stadt/Dorf, Land/Bundesland)
- Berufe der Eltern (möglichst auch Bildungsgrad, ggf. Berufs-Wechsel)
- Zahl, Alter und evtl. Beruf der Geschwister
- Ggf. spezielle Schule, Internat o.ä. besucht?
- ggf. Zwischenstationen zwischen Abitur und Studium (au pair, Bund, Ausland)
- Ursprünglich favorisierter Studienwunsch (Fach und Ort/Universität)
- Studienfach und Semester (ggf. auch für Zweitstudium)
- Jobs / Arbeit während des Studiums (was, welcher Zeitumfang, ggf. wie entlohnt)
- Praktika / Auslandsaufenthalte während des Studiums (wo und wie lange)
- Zeitpunkt des Studienabschlusses, Titel (Diplom, Master, Bachelor)
- Erworbene Zusatzqualifikationen während des Studiums
- evtl. erster Arbeitgeber / erster Job / erste berufliche Position (wo und was)
- ggf. schon fest geplante Aufbaustudien, Dissertation o.ä.
- ggf. schon eigene Familie / feste Partnerschaft / Kind (dann: Alter, Bildungsgrad und ggf. Beruf des Partners)