

## Durchführung und Auswertung von Interviews

Bevor man Interviews durchführt, sollte man sich im klaren darüber sein, was sie leisten können und was nicht. Deshalb werden zunächst einige der wichtigsten Eigenschaften sowie daraus resultierende Vor- und Nachteile von Interviews erläutert. Im Anschluss daran finden sich Hinweise zu Durchführung und Auswertung von Interviews – die Hinweise beziehen sich auf Leitfaden-Interviews.

### Was können Interviews leisten und was nicht?

*Die Interviewsituation selbst und die Diskussion der Ergebnisse stellen zeitlich oft stark getrennte Vorgänge dar.*

Interviews erfassen ein Themengebiet sehr gründlich und brauchen Zeit – sie eignen sich weniger, wenn der Diskussionsbedarf sehr dringlich und spontan ist. Ist dies nicht der Fall, können Interviews dazu dienen, besonders tiefgreifende Diskussionsprozesse vorzubereiten, da die Befragten sich vor, während und eine gewisse Zeit nach ihrer Befragung bereits inhaltlich und emotional mit den Fragen auseinandergesetzt haben. Dies gilt insbesondere, wenn es gelingt, gegenseitige Interviews – etwa im Rahmen eines Workshops oder einer Konferenz – zu führen, bei denen alle Beteiligten sich sowohl in der Rolle des Fragenden wie des Befragten befinden können.

*Der Informationsgehalt der Antworten ist sehr hoch.*

Das kann dazu führen, dass die Fülle der Antworten zunächst einmal schwierig auszuwerten ist. Andererseits erfährt man dadurch sehr genau, was die Befragten zu einem Thema denken. Außerdem können durch die persönliche Gesprächssituation auch Meinungen und Anregungen derjenigen, die sich im allgemeinen eher zurückhaltend verhalten, wahrgenommen und in die spätere Diskussion mit einbezogen werden.

*Interviews erlauben keine anonyme Befragung.*

Das kann einerseits dazu führen, dass wichtige kontroverse Meinungen in Interviews zurückgehalten werden. Andererseits erhält man in Interviews wesentliche persönliche Eindrücke über die emotionalen Einstellungen und Haltungen der Befragten.

Zusammen genommen erhält man differenzierteres Wissen über die inhaltlichen und gefühlsmäßigen Einstellungen der Befragten zu einem Thema: Dies kann einer Projektgruppe als Ausgangslage für die weitere Arbeit dienen und die Grundlage für intensive Diskussionsprozesse bilden.

Je nach Umfang des Themas und Länge des Interviews sind Zeit- und Arbeitsaufwand für Vorbereitung, Durchführung und Auswertung bei einer größeren Anzahl von Personen (mehr als 10-20) eher groß. Es ist daher günstig, möglichst viele auch in die Situation des Interviewers / der Interviewerin zu bringen (gegenseitige Interviews, s.o.).

Und auch die Befragung weniger Personen kann bereits ein detailliertes Bild des Meinungsspektrums erfassen.

## Durchführung

### *Sammeln von relevanten Fragestellungen*

Nach der Entscheidung, Interviews zu einem bestimmten Thema durchzuführen, sollte man sich zunächst einmal einen Überblick über die konkreten Fragen verschaffen, die dabei relevant sind.

### *Interviewpartner und Interviewform bestimmen*

Danach muss eingegrenzt werden, welche Personen zu diesen Fragen befragt werden müssen und sollen. Wen betreffen die Fragen? Wer kann oder darf in diesen Fragen entscheiden? Wer kann zur Diskussion der Fragen Interessantes beisteuern? Da allein aus organisatorischen und zeitlichen Gründen meist nicht alle interviewt werden können, die dafür in Frage kommen, muss hier eine Auswahl getroffen werden. Bevor man die Ausgewählten von seinem Vorhaben informiert und sich ihrer Bereitschaft versichert, sollte man die mögliche Interviewform festlegen. Schüler/-innen beispielsweise schrecken oft vor Einzelinterviews zurück. Aus diesem Grund kann es sinnvoll sein, ihnen die Möglichkeit zu geben, in kleineren Gruppen von nicht mehr als vier Personen interviewt zu werden.

### *Erstellen der Leitfragen*

Nachdem klar ist, wer in welcher Form befragt wird, können die Fragen ausgewählt und auf die Befragten zugeschnitten formuliert werden. Dabei sollten auf jeden Fall folgende drei Kriterien beachtet werden:

Einfachheit	zu komplizierte Fragen verwirren leicht und führen dadurch zu konfusem, unverständlichem Antworten
Konkretheit	zu allgemeine Fragen dehnen das Spektrum möglicher Antworten so weit aus, dass die Antworten nicht mehr sinnvoll miteinander verglichen werden können
Offenheit	suggestive Fragen schränken das Spektrum möglicher Antworten zu sehr ein; sie hindern die Befragten daran, ihre Gedanken frei zu äußern

Außerdem sollten nicht zu viele Fragen gestellt werden. Die Befragten sollten für jede Frage genügend Zeit haben, um sie ausführlich zu beantworten.

### *Interviewführung*

Wenn die Fragen formuliert sind, können die Interviews endlich geführt werden. Auch hierbei sollte man sich an einige Regeln halten:

- Die Reihenfolge der Leitfragen sollte je nach Gesprächsverlauf flexibel gehandhabt werden. Deshalb sollte man sich die Fragen vor dem Gespräch gut einprägen.
- Die Aufmerksamkeit sollte während des Interviews auf die Äußerungen der Befragten gerichtet sein, um bei zu knappen oder unverständlichen Antworten nachfragen zu können.
- Zu häufige Unterbrechungen können die Befragten bei der Entwicklung ihrer Gedanken stören und sollten deshalb vermieden werden. Außerdem sollte man stets genügend Zeit zum Nachdenken lassen.
- Man sollte sich möglichst wertneutral verhalten, also weder auf nonverbale Weise (Kopfschütteln, Nicken etc) noch verbal („Ja, genau!“, „So so“) seine eigene Meinung bekunden.

Für die Dokumentation genügt es, sich während des Gesprächs Stichwortnotizen zu machen, um auf deren Grundlage im Anschluss an das Gespräch ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen. Außerdem ist es manchmal nützlich, seinen persönlichen Eindruck von dem Gespräch festzuhalten.

### **Auswertung**

Die Auswertung der Protokolle erfolgt anhand von Kategorien, die man entweder bereits vorab bei der Formulierung seiner Leitfragen erstellt oder am einfachsten erst nach einer kursorischen Durchsicht der Protokolle formuliert. Diese Kategorien dienen dann dazu, die Aussagen in verschiedenen Hinsichten ordnen zu können. Die gewonnene Ordnung sollte graphisch aufbereitet werden, um die gewonnenen Informationen schließlich vergleichen, auswerten und diskutieren zu können.

Autor/-innen: Kirsten Schroeter (verantwortlich) und Tobias Diemer