





Exploratives Interview

VERTIEFENDE INFORMATIONEN
ÜBER AKTUELLE FRAGE-
STELLUNGEN, PROBLEME,
KONFLIKTE ODER
SPANNUNGSFELDER



 DAUER:
30min - 3STD
PRO INTERVIEW

TEILNEHMERZAHL:

 JE EIN TEILNEHMENDER,
 ABER ES SIND
MEHRERE NACHEINANDER
SINNVOLL BIS 10/20
FRAGESTELLUNGEN.


 KEINE
ENTLOHNUNG.
KEINE
KOSTEN.

1.  THEMENSAMMLUNG

2.  STRUKTURIERUNG
EINES INTERVIEW-
LEITFADENS

3.  "INTERVIEWER-
SCHULUNG

4.  AUSWAHL VON
INTERVIEWTEIL-
NEHMENDEN

5.  DURCHFÜHRUNG UND
AUFZEICHNUNG DER
BEFRAGUNGEN / INTERVIEWS

6.  AUSWERTUNG

Exploratives Interview

1. Ziele und Voraussetzungen

»Explorative Interviews« sind generell eine sehr effiziente und sehr häufig eingesetzte Technik, um Meinungen, Positionen und Haltungen einzelner Personen zu erfahren. Auch für die Prozesse der Bürgerbeteiligung kann diese Technik gewinnbringend eingesetzt werden. Vor allem in den Anfangsphasen von Projekten, d. h. in den Planungsphasen neuer Vorhaben, können Akteure, die Prozesse der Bürgerbeteiligung gestalten möchten, in hohem Maße auf diese Technik setzen. Es handelt sich um eine bewährte und bekannte, auch in ihren Fehlern und Schwächen gut untersuchte Methodik. »Explorative Interviews« sind Tiefeninterviews, die geeignet sind, Themenfelder und deren Facetten auszuloten. Sie liefern für die Planung vielfältige Aspekte, Themen und Stichworte, die bedacht werden müssen.

Generell sollen mit Hilfe von Interviews einzelne Personen zu einer umfassenden und ausführlichen Berichterstattung bezüglich spezifischer Fragestellungen gebracht werden. Es wird nach Stellungnahmen, Einschätzungen oder Bewertungen von Sachverhalten gefragt. »Explorative Interviews« zielen dagegen stärker auf den gesamten Lebensraum, auf die Weltsicht und die relevanten Umgebungsbedingungen von befragten Personen.¹

Nach dem Grad der Ausarbeitung von Hilfsmitteln können bei den Interviewtechniken mindestens fünf Grundformen unterscheiden werden: (1) Standardisierte Interviews, (2) strukturierte Interviews, (3) unstrukturierte / freie Interviews², (4) explorative und (5) narrative Interviews.

¹ W. Ludwig-Mayerhofer, Universität Siegen.

² Vgl. u. a. Gablers Wirtschaftslexikon, 2014, Stichwort Interview.

- (1) Standardisierte Interviews: Bei dieser Form des Interviews sind Ziele, Fragen und deren Reihenfolge vorgegeben. Es liegt i. d. R. ein schriftlich verfasster Interviewbogen vor, den ein Interviewer in vorgegebener Systematik abarbeitet. Diese Form der Vorgehensweise zielt auf eine hohe Vergleichbarkeit der Interviews und soll die Rahmenbedingungen während der Befragung vereinheitlichen sowie die Interviewereinflüsse möglichst gering halten.
- (2) Strukturierte Interviews: Hier sind Ziele, Fragen und Themen der Befragung vorgegeben. Dem Interviewer liegt eine schriftlich ausgearbeitete Frageliste vor. Im Unterschied zu den standardisierten Interviews ist dem Interviewer die Reihenfolge der Abarbeitung der Fragen überlassen. Es können auch vertiefende Zusatzfragen gestellt werden. Von der exakten Frageformulierung kann abgewichen werden.
- (3) Unstrukturierte (freie) Interviews: Bei dieser Form des Interviews sind das Ziel und das Thema der Befragung vorgegeben. Allerdings haben die Interviewer bei der Abarbeitung der Fragen und bei der Gestaltung der Reihenfolge größere Freiheiten. Aufgrund der deutlich höheren Einflussmöglichkeiten der Interviewer ist deren faktischer Einfluss auf das Interviewergebnis entsprechend größer.
- (4) »Explorative Interviews«: Sie entsprechen im Grad ihrer Strukturiertheit meist freien Interviews, in denen die Themen vorgegeben sind, aber kaum Vorbereitungen und kaum schriftliche Unterlagen ausgearbeitet werden. Die Interviewer arbeiten in der Regel eine Reihe von Stichworten ab, zu denen auch spontan vertiefende Fragen gestellt werden können. Auch Themen der Befragten können aufgegriffen werden.
- (5) Narrative Interviews: Bei dieser Form des Interviews sind die Vorgaben auf wenige Stichworte begrenzt. Das narrative Interview gleicht der Aufzeichnung von Erzählungen. Die Interviewperson wird gebeten, Geschichten, Erlebnisse und Erinnerungen frei zu erzählen und frei zu berichten. Der Interviewer ist vor allem derjenige, der die Geschichten aufzeichnet. Eine Lenkung oder Steuerung unterbleibt weitgehend.

1.1 Aufgabe und Funktion von Interviews

Interviews sind als Methode vor allem dann zu bevorzugen, wenn die möglichen Antworten nicht klar vorstrukturiert werden können, wenn auch offene Fragen notwendig sind, um der Thematik gerecht zu werden. Interviews können zur Erfüllung dieser Aufgabe sehr unterschiedlich konstruiert sein.

Auf einer Dimension zwischen »hoch strukturiert« und »völlig offen« stehen nahe dem Pol »hoch strukturiert« vor allem Befragungen mit Hilfe detailliert ausgearbeiteter Fragebögen. Die Fragen werden so gestellt, dass der Interviewte die Fragen auch selbständig abarbeiten könnte. Ein System von Verzweigungen (ja/nein-wenn/ dann) führt durch einen strukturierten Leitfaden. Die Aufgabe der Interviewer liegt in der raschen und zügigen Abarbeitung.

Nahe dem Pol »völlig offen« stehen Interviews, die zwar mit einem thematischen Fokus beginnen, sich dann aber frei entwickeln. Eine wesentliche Aufgabe der Interviewer ist es dabei, sehr konzentriert zuzuhören und durch gezielte Fragen und eine offene Fragetechnik die Thematik weiterzuentwickeln und immer wieder »brisant« zu halten. Die ergebnisoffenen Gespräche liefern überwiegend qualitative Informationen.

Während Interviews, die stark an hochstrukturierte Fragebögen angelehnt sind, in höherem Maße Kriterien der Objektivität erfüllen, mangelt es den hoch strukturierten Vorgehensweisen an Flexibilität und Anpassungsmöglichkeiten im speziellen Gespräch. Variationsmöglichkeiten sind bei offenen persönlichen Interviews sehr viel größer. Dafür sind die Vergleichbarkeit der Informationen und der Zugang zu quantitativer Auswertung viel geringer bis unmöglich.

1.2 Inhalte Explorativer Interviews

Von der allgemeinen Form des Interviews und den speziellen Formen unterscheiden sich »Explorative Interviews« vor allem durch das geringe Vorwissen der Interviewer. Interviews zu speziellen Thematiken können oft sehr spezifische Fragen beinhalten,

die schon Wissenskategorien der Forscher oder Untersucher vorgeben.³ In Explorativen Interviews sind die Anteile der geschlossenen Fragen gering und die interviewten Personen haben viel Raum, ihre eigenen Formulierungen zu finden und eigene Gedanken einzubringen.

Generell sind Interviews durch eine Rollenverteilung in einem Gespräch zwischen zwei oder mehreren Personen gekennzeichnet. Die Interviewer stellen den Interviewpartnern Fragen, geben die Thematik vor und lenken den Gesprächsverlauf. Die Interviewten beschreiben ihre Sicht der Dinge oder geben Informationen preis. Die Interviewten sind die Informationsgeber.

Es lassen sich Interviewvarianten auch nach den Kategorien der vermittelten Informationen unterscheiden. Thematisch gesehen gibt es so viele Interviewkategorien wie Befragungsthemen, so dass hier nur wenige Themen exemplarisch für viele Varianten stehen:

- ▶ Biografische Interviews zeichnen sich dadurch aus, dass die Biografie des Interviewten, sein Lebenslauf und Ereignisse aus dem persönlichen individuellen Erfahrungsraum in den verschiedenen Lebensphasen thematisiert werden. Im Zentrum stehen die Lebenswelten und Vorstellungen der interviewten Personen.
- ▶ Marktforschungsinterviews dienen der Erkundung von Kaufverhalten von Marktteilnehmern oder der Erkundung von Marktdurchdringung von Werbung und Produktinformationen. Es stehen häufig spezifische Produkte im Vordergrund. Firmen haben besonderes Interesse, die Akzeptanz der eigenen Produkte zu erkunden und ggf. Anpassungen bei der Produktgestaltung durchzuführen.
- ▶ Klinische Interviews dienen der Erkundung von Krankheitsverläufen und Krankheitsentwicklungen. Sowohl zur Anamnese als auch zur Katamnese werden häufig Interviews geführt, in die auch standardisierte Sequenzen einfließen.

³ Vgl. Gablers Wirtschaftslexikon, 2014.

1.3 »Explorative Interviews« und Bürgerbeteiligung

Die Aufgabe explorativer Interviews im Rahmen der Bürgerbeteiligung liegt nun vor allem darin, eine möglichst große Vielfalt an Themen im Rahmen eines aktuellen Projektes einzufangen, diese zu erkunden und für weitere Beteiligungsprozesse verfügbar zu machen. Das Explorative Interview ist ein erster Schritt bei der offenen und breiten Erkundung eines großen Themenspektrums der Bürger. Nach dem breiten Erkunden sollen dann die Informationen einer systematischen Vertiefung zugeführt werden. »Explorative Interviews« gehen somit einerseits in die Tiefe und der Interviewer kann bei interessanten oder auffälligen Äußerungen der Interviewpartner nachhaken. Andererseits können im Verlauf der Interviews auch immer wieder neue Themenkreise eröffnet werden.

Im Rahmen der verfügbaren Instrumente ist das explorative Interview besonders hervorzuheben, da es ein sehr leistungsfähiges Instrument ist.⁴ Es ermöglicht eine Befragung von Interviewpartnern in der Tiefe. Vor allem in Großgruppen oder Bürgerversammlungen kommen immer wieder einzelne Beteiligte, die wichtige Beiträge leisten könnten, nicht zu Wort, bedeutsame Äußerungen gehen verloren. »Explorative Interviews« können diese einzelnen Stimmen auffangen und zur Geltung bringen.

Mit Blick auf die Bürgerbeteiligung rückt das Instrument »Exploratives Interview« häufig in die Nähe von Meinungsumfragen. Bei Meinungsumfragen geht es aber vor allem um ein Meinungsgesamtbild und um die Differenzierung von Gruppen innerhalb der Gesamtheit der Befragten. Das Explorative Interview zielt stärker auf die Meinung und Position des Einzelnen und auf die Differenzierungen einzelner Positionen.⁵

Im Rahmen von Bürgerbeteiligungen gilt es auch, die Dauer von Perspektiven zu erfahren. Handelt es sich um momentane Stimmungen oder um langfristig verankerte Grundpositionen? Es gilt, die Fristen zu unterscheiden und das Gewicht der

⁴ Honer, A. 1994 u. a.

⁵ Vgl. Keller, 1994, 441.

Meinungen der Bürger einzufangen. Meinungen sind eher kurzlebige Positionen, kurzlebige Urteile über aktuelle Themen, die aber auch schnell wieder aus dem Fokus verloren gehen können. Einstellungen sind demgegenüber länger überdauernd und stabiler als Meinungen. Sie sind längerfristige Haltungen gegenüber speziellen Fragestellungen. Überzeugungen können als wichtige Werthaltungen gesehen werden, die von Situationen unabhängig sind.⁶

Im Gegensatz zu Meinungsumfragen, die eher kurzfristig angelegt sind und wenige spezielle Themen ansprechen, zielen »Explorative Interviews« stärker auf Einstellungen und Überzeugungen, die eine längere Frist überdauern. »Explorative Interviews« sollen aber alle drei Perspektiven erfassen: Meinungen, Einstellungen und Überzeugungen sowie die Personen zu Wort kommen lassen, die diese Überzeugungen vertreten. Es darf hierbei aber nicht übersehen werden, dass sich Menschen oft ganz anders verhalten, als es aufgrund der geäußerten Überzeugungen zu erwarten gewesen wäre.⁷

2. Organisation und Ablauf

Es empfiehlt sich oft, die Durchführung explorativer Interviews an den Beginn von Beteiligungsprojekten zu setzen und am Anfang durchzuführen. Auf die Erkenntnisse aus den Interviews können weitergehende systematische Schritte aufbauen. In der Organisation und im Ablauf von Befragungen sind mindestens die folgenden Stichworte und Schritte zu beachten: (1) Vorbereitung von Interviews, (2) Konstruktion von Leitfäden, (3) Gruppen oder Experten, (4) Interviewerauswahl und Schulung, (5) Durchführung und Aufzeichnung sowie (6) Auswertung.

⁶ Vgl. Keller, 1994, 442.

⁷ Vgl. Zimbardo, 1983.

(1) Vorbereitung von Interviews	(2) Konstruktion von Leitfäden	(3) Gruppen oder Experten
Themen, Struktur, Fragen, Zielgruppen, Dauer & Aufwand, Belastung.	Aufbau, Verzweigungen, Fehlerquellen, Verzerrungen.	Spezialfragen, spezielles Wissen, zusätzliches Hintergrundwissen.
(4) Interviewerauswahl und Schulung	(5) Durchführung und Aufzeichnung	(6) Auswertung
Testläufe, Eignung prüfen, Fehlerquellen diskutieren	Ort, Zeit, Umgebung, Dauer, Belastung, Art der Aufzeichnung, Begleitung	Datenplanung, Auswertungsmethoden, Berichterlegung, etc.

Abbildung 1: Wichtige Stichworte und Schritte

2.1 Vorbereitung Explorativer Interviews

Die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung »Explorativer Interviews« ähnelt in weiten Teilen der Vorbereitung auf biografische, klinische oder andere Tiefeninterviews, auch bei höher strukturierten Varianten. Die Intensität der Vorbereitung entscheidet wesentlich über die Verwertbarkeit der erzeugten Daten im Anschluss an das Gespräch. Folgende acht Punkte sollten im Rahmen der Vorbereitung bearbeitet werden⁸:

- (1) Themen: Im Vorfeld sollte ein möglichst umfassender Themenkatalog zusammengestellt werden, damit ein Überblick über das gesamte Spektrum möglich ist, das im Laufe der Datenerhebungen und der praktischen Durchführung zu erwarten ist.
- (2) Gesamtstruktur: Im Vorfeld sollte auch eine umfassende Strukturierungsarbeit geleistet werden, d. h. die vielen Themen müssen systematisch einer Gesamtlogik folgen. Es sollte nach einem thematischen Gesamtgebilde für alle

⁸ Vgl. hierzu u. a. Schlittgen, 2008.

Themenschwerpunkte gesucht werden.

- (3) Fragen zu den Themen: Grundsätzlich folgt die Zusammenstellung der Fragen den zu bearbeitenden Themen und der Gesamtlogik. Die Fragen können im Vorfeld unterschiedlich tief ausgearbeitet werden. Oft reicht eine Liste von Stichworten, die dem Interviewer als Gedächtnisstütze dient. Die Fragen werden bei offenen Varianten im Gespräch spontan ausformuliert.
- (4) Zielgruppe: Es muss im Vorfeld festgelegt werden, wer interviewt werden soll. Ist die Gruppe der in Frage kommenden Personen sehr groß, dann sollte darauf geachtet werden, dass die Auswahl der Interviewpersonen keiner systematischen Verzerrung unterliegt. Am besten geeignet ist die Zufallsauswahl.⁹
- (5) Dauer: Im Vorfeld sollte geklärt werden, wie lange die Gespräche dauern. Planen Sie einen geordneten Ausstieg. Erfahrungsgemäß wird die nötige Zeit für die Interviews meistens unterschätzt und die Befragungen dauern wesentlich länger als geplant.
- (6) Belastung: Die Geduld der interviewten Personen darf nicht überstrapaziert werden. Belastende persönliche Fragen oder Stellungnahmen zu Spannungsfeldern, in denen die Personen selbst stehen, sollten vermieden werden.
- (7) Mögliche Fehler oder Verzerrungen: Es gibt sehr viele Einflüsse, die die Antworten und Angaben der Interviewpersonen beeinflussen oder gar fälschen können. Einige dieser Fehlerquellen sind:
 - ▶ Fehler in den Fragen: Suggestivfragen, irreführende Fragen, falsche Alternativen oder mehrdeutige Fragen sollten vermieden werden. Sie provozieren Antworten, die keine Aussagen über die Sachverhalte ermöglichen.
 - ▶ Fehler in den Rahmenbedingungen: Wenn der Ort, die Zeit, die Umgebung unpassend oder ungeeignet sind, das Gespräch durch Zuhörer gestört ist, Angst vor Zeugen entsteht, Stress die Interviewten antreibt usw., dann sind die Antworten oft nicht eindeutig interpretierbar oder widersprüchlich.

⁹ Vgl. ebenso Schlittgen, 2008.

- ▶ Fehler der Interviewer: Provokation sozial erwünschter Antworten, selektive Informationsaufnahme der Interviewer, Haloefekte (Beurteilungsüberlappung), Stereotypen oder Klischees werden produziert, wenn die Interviewer nicht ausreichend für die möglichen Verzerrungen sensibilisiert worden sind.
 - ▶ Aktuelle Verzerrungen im Befragten selbst: Angst, soziale Erwünschtheit des Interviewers, Stimmungen, aktuelle Spannungen und Belastungen, usw. lassen die Interviewten oft zu ausweichenden Antworten, Phantasiegebilden oder einfach inhaltsleeren Formulierungen greifen.
- (8) Aufzeichnungsformen: Im Vorfeld muss geklärt werden, ob mit oder ohne technische Aufzeichnung gearbeitet werden soll. Falls ja, gilt es, die geeignete Technik bereitzustellen, Tonbänder oder Videokameras zu organisieren. Falls die Wahl auf nur schriftliche Aufzeichnungen fällt, müssen Datenbögen zur Erfassung der Befragungsinformationen erstellt werden. Es sollte auf jeden Fall eine Form der Aufzeichnung während der Befragung gewählt werden. Die Alternative, das Erstellen von Gedächtnisprotokollen, ist extrem selektiv und fehleranfällig und sollte unbedingt vermieden werden.

2.2 Die Benutzung von Interviewleitfäden

Die wichtigste Vorbereitung von Interviews besteht in der Zusammenstellung der Kernthemen. Der Interviewer muss sich auf diese Themen vorbereiten und sich über die wesentlichen Aspekte informieren.

Bei der offenen Gestaltung explorativer Interviews weisen die befragten Personen in ihren Positionen und Einschätzungen meist eine große Vielfalt auf. Das Instrumentarium zur Steuerung des Interviewablaufs ist beim explorativen Interview deutlich unspezifischer zu gestalten als bei Tiefeninterviews oder im Rahmen von Befragungen größerer Personenzahlen. Es gilt, mit überwiegend offenen Fragen eine große Bandbreite an möglichen Positionen und Einstellungen abzudecken. Die

Gestaltung des Gesprächsablaufs beim explorativen Interview ist nun andererseits nicht völlig offen zu lassen. Die Steuerung erfolgt im Gesprächsverlauf. Der Interviewer hat auf die interviewte Person flexibel zu reagieren und ggf. neu aufgeworfenen Themen Raum zu geben, falls diese Themen für die gesamte Untersuchung von Bedeutung sind.

Interviewer sollten sich auch auf eine mögliche Änderung der Reihenfolge der Themen einstellen, da die Befragten häufig eigene Themen aufgreifen und vertiefen, die an anderer Stelle des Interviews vorgesehen sind. Der Interviewer tut gut daran, diese spontane Änderung der Reihenfolge zu begleiten und nicht zu stark einzugreifen. Dies könnte den Redefluss bremsen oder gar blockieren. Günstiger ist die Vorgehensweise, die Informationen zu notieren und zu einem späteren Zeitpunkt an den inhaltlichen Interviewpunkt zurückzukehren, an dem der Befragte vom roten Faden abgewichen ist.

»Explorative Interviews« können leicht in Richtung narrativer Interviews ausgleiten. Narrative Interviews sind noch deutlich stärker für das reine Erzählen der Befragten offen und lassen den Schilderungen der Personen freien Lauf. Damit besteht aber die Gefahr, dass nur noch wenig Bezug zu den Kernproblemen des kommunalen Projekts oder der kommunalen Spannungsfelder hergestellt wird. Hier muss der Interviewer immer wieder zurück zum Anliegen des Projekts führen.

2.3 »Explorative Interviews« mit Experten oder Gruppen

»Explorative Interviews« können auch mit Experten zu speziellen Themen durchgeführt werden. Die grundsätzliche Problematik ist allerdings die gleiche wie bei Laien. Die Spannungslage oszilliert zwischen freiem Erzählen einerseits, das verbunden ist mit der Gefahr möglichen Abschweifens der befragten Personen, und andererseits einer starken Fokussierung durch die Interviewform, die den Befragten stark einschränken. Die Befragten halten dann oft an wenigen Punkten fest. Bei Expertenbefragungen ist es unabdingbar, dass der Interviewer sehr viel mehr

Vorwissen und Informationen mitbringt, um im Gespräch die Punkte für Nachfragen erkennen zu können. Spezifische Fragen in die Tiefe zu stellen, setzt höhere Formen der Wissensverarbeitung und spezifischere Informationen voraus.

Auch »Explorative Interviews« in Gruppensituationen verlangen spezielle Reaktionen und Verhaltensweisen seitens der Interviewer. Es müssen vor allem die beteiligten Personen, d. h. größere Gruppen auf gemeinsame Interviewsituationen eingestimmt werden. Bei Gruppeninterviews bietet es sich in der Regel an, eine einführende Präsentation vorzubereiten, die die anwesenden Personen auf das gemeinsame Thema hin einstimmt. In solchen Gruppensituationen kann ein Interviewer auch gleichzeitig in die Rolle eines Moderators schlüpfen und möglichst lebhaft und kontroverse Gruppengespräche anleiten.

Es kann allerdings immer wieder beobachtet werden, dass sich Gruppengespräche erschöpfen und irgendwann eher Ruhe und Gesprächspausen eintreten. Daher: Es tritt bei Gruppengesprächen immer wieder die Situation ein, dass die Gruppe keine Beiträge mehr erzeugt. Das ist dann ein Signal für die Moderation, gezielte Nachfragen zu stellen und durch spezielles Nachhaken das Gespräch wieder in Gang zu bringen und Impulse zu setzen.

2.4 Die Interviewer: Auswahl und Schulung

Interviewer sollten möglichst wenig verzerrenden Einfluss auf das Antwortverhalten der Befragten ausüben und möglichst viel relevante Information sammeln. Alle wichtigen Auswahl- und Schulungskriterien sollten sich daran orientieren. Hierzu gehören nicht nur das Verhalten während der Interviews und die Art zu Fragen, sondern auch Einflüsse durch die persönliche Erscheinung. Interviewer sollten möglichst wenig auffällig gekleidet sein, äußerlich als neutrale Personen auftreten, die keine besondere Aufmerksamkeit auf sich ziehen und die befragten Personen möglichst nicht von ihren eigenen Gedanken ablenken.

Interviewer müssen sich in hohem Maße konzentrieren und eine hochwertige Leistung des Zuhörens erbringen. Es ist hilfreich, wenn Interviews auf Tonband oder digital aufgezeichnet werden. Die Inhalte lassen sich dann wiederholen. Aber schon während des Gesprächsverlaufs entscheidet der Grad der Aufmerksamkeit des Interviewers in hohem Maße über den Gehalt und die Fruchtbarkeit des Gesprächsverlaufes. Offene Interviews benötigen oft viel Zeit. Geeignete Interviewer müssen sich daher auch über eine längere Zeit gut konzentrieren können. Über den gesamten Zeitraum muss der Interviewer ständig relevante von irrelevanter Information trennen.

2.5 Durchführung Explorativer Interviews

Um eine erfolgreiche Durchführung zu gewährleisten, versichert sich der Interviewer, dass Ort und Zeit, Rahmenbedingungen und das gesamte Setting einen störungsfreien Ablauf des Interviews ermöglichen. Wenn die Interviewten durch die Anwesenheit Dritter oder durch störende Einflüsse zu sehr abgelenkt sind, empfiehlt sich eine neue Terminvereinbarung. Der Interviewer sorgt für eine entspannte Einstiegsatmosphäre und sichert die Aufzeichnung der Daten ab, entweder schriftlich, durch Tonband, Video oder digital, oder durch ein Protokoll einer dritten Person. Bei allen Arten der Aufzeichnung ist die Einwilligung des Interviewten einzuholen und im Protokoll oder im Fragebogen zu vermerken. Wichtig ist, dem Interviewten vorab die Dauer und Gesamtbelastung durch die Befragung mitzuteilen und zu klären, ob genügend Zeit für den gesamten Ablauf gegeben ist.

2.6 Ergebnisse strukturiert aufzeichnen und auswerten

Für die weitere Verarbeitung und Verwertung der Informationen ist ein strukturierter Zugang zu den Rohdaten und zu den Zusammenfassungen von entscheidender Bedeutung. Während für stark strukturierte Interviews schon in hohem Maße bekannt sein muss, welche Themen tatsächlich relevant sind, können in den

offen gestalteten Interviews die Befragten in stärkerem Maße eine eigene Gewichtung vornehmen. Je mehr Struktur in den Interviewleitfäden vorgegeben ist und je geschlossener die vorformulierten Fragen, umso weniger Raum bleibt den vorher nicht bedachten Aspekten. Die Abbildung der Realität der Befragten wird im offenen Interview stärker sichtbar als in Interviews mit stark vorstrukturierten Fragen. Darin liegt nun allerdings auch die Schwäche des Verfahrens.

Einer großen Menge unstrukturierter Materials kann häufig keine explizite Aussage entnommen werden. Das Herausfiltern von Kernaussagen mit Hilfe von statistischen Methoden ist umso fruchtbarer, je höher das erfragte Datenniveau und die Vergleichbarkeit der Aussagen sind. Unstrukturierte Erzählungen sind häufig nur einer subjektiven Interpretation zugänglich.

2.7 Praxisbeispiel

Im Folgenden ist der Einsatz »Explorativer Interviews« im Rahmen von Stadtteilarbeit und entlang der oben genannten Durchführungsschritte¹⁰ beschrieben. Dieser systematische Einsatz von »Explorativen Interviews« führt zu Aktivitäten von Streetworkern oder Stadtteilbeauftragten in den Kommunen, die besser auf die Bedürfnisse der Bürger abgestimmt sind.¹¹

Vielen Stadtteilvereinen droht immer wieder eine Entwicklung hin zur Eingenugung von Aktivitäten, zur Bedeutungslosigkeit oder zu Teilnahmeverlust. In regelmäßigen Abständen sollten daher die Betreiber von Stadtteilvereinen, das sind in der Regel die Kommunen oder soziale Trägervereine, die Ausrichtung ihrer Stadtteilarbeit überprüfen und neu justieren. Hierzu ist es zwingend notwendig, die Bürger des Stadtteils zu berücksichtigen und nicht nur die in den Clubräumen oder Vereinsräumen anwesenden Personen einzubeziehen. Eine geeignete Methode hierfür sind »Explorative Interviews«:

¹⁰ Vgl. Tabelle Punkt 2.

¹¹ Erfahrungsberichte des Autors / konstruiertes Praxisbeispiel.

- (1) Vorbereitung: Zunächst müssen die Themen gesammelt werden, die zur Justierung und Neuausrichtung der Stadteilarbeit nötig sind. Wie wird die aktuelle Arbeit gesehen, bewertet, beurteilt und welche Entwicklung wird von den Bürgern gewünscht? Was soll die Stadtteilgruppe anpacken? Welche Aufgaben sollen in der mittleren und längeren Frist bearbeitet werden? Welche Wünsche und Bedürfnisse bzw. Erwartungen haben die Bürger an die Stadteilarbeit? Welche Ideen für neue Aktivitäten gibt es? Gibt es spezielle Interessengruppen? Sind Gruppen bisher noch gar nicht angesprochen worden? Gibt es Widerstände, Spannungen, Hindernisse?

Sind die zentralen Themen genannt, dann gilt es, die Reihenfolge zu bestimmen und für jedes Thema Fragen auszuformulieren. Dauer und Aufwand müssen begrenzt sein und im Rahmen des Machbaren bleiben. Es sollten möglichst repräsentativ aus allen Alters- und Betroffenenengruppen Personen ausgewählt werden. Dies kann auch nach Straßen oder Blocks oder Hausnummern, usw. erfolgen.

- (2) Konstruktion von Leitfäden: Die Struktur der Fragen sollte schriftlich fixiert sein, so dass alle Befragten auch die gleichen Fragen vorgelegt oder gestellt bekommen. Für jede Befragung sollte ein Interviewbogen vorbereitet werden und jeder der ausgewählten Bürger einzeln aufgesucht und einzeln mit einem Leitfaden befragt werden.
- (3) Gruppen oder Experten: Werden Spezialisten befragt, z. B. Mitarbeiter der Vereine, Funktionsträger der Kommunen oder Vertreter von Interessensgruppen, so müssen die Gespräche mit diesen Personen gesondert vorbereitet werden. Es gilt vor allem, über die Fragen an alle Teilnehmer hinaus Fragen zu speziellen Aspekten hinzuzufügen, die nur von diesen Personen beantwortet werden können. So können z. B. Fragen zur Finanzierung von Aktivitäten durch Kommunen nur von Vertretern der Kommunen beantwortet werden.
- (4) Interviewerauswahl und -schulung: Vor der Durchführung von Interviews sollten unbedingt Testläufe geprobt werden. Hier gilt es, das Instrument zu

prüfen, aber vor allem auch die zukünftigen Interviewer einzubinden, diese zu prüfen und zu schulen. Mit den Interviewern, die in die Stadtteile gehen und Befragungen bei den Bürgern durchführen, müssen mögliche Fehlerquellen und Verzerrungen besprochen werden.

- (5) Durchführung und Aufzeichnung: Die Interviewer gehen gemäß eines systematischen Erhebungsplans in ihren Stadtteil, nehmen Kontakt zu den Interviewpersonen auf, suchen diese in ihren Wohnungen auf und teilen ihr Anliegen mit. Zur Aufzeichnung wird hier die schriftliche Form gewählt. Im Interviewbögen werden Aufzeichnungen zu den Angaben der Interviewpersonen notiert. Datum, Ort, Namen oder bei Bedarf eine Verschlüsselung, notieren die Interviewer vor der Befragung. Zu beachten ist auch immer die Freiwilligkeit der Teilnahme. Kein Interview sollte erzwungen oder mit Druck herbeigeführt werden.
- (6) Auswertung: Je gründlicher und systematischer die Datenplanung und Vorbereitung auf die Interviews verläuft, umso erkenntnisreicher können die Auswertungen sein. Wichtig ist, dass alle Interviews in eine gemeinsame Auswertung überführt werden und nicht nur erwünschte oder »gute« Antworten berücksichtigt werden. Die Auswertung erfolgt im Stadtteilverein idealer Weise gemeinsam entlang der eingangs gestellten Fragen. Eine systematische und vollständige Auswertung ist die Basis für die weiteren Schritte, für die Planung und Umsetzung von Maßnahmen, die auf die Wünsche der Bürger abgestimmt sind.

3. Referenzen und Literatur

- Westhoff, Karl (2004): Entscheidungsorientierte Diagnostik. Eine Technologie für die Praxis. Institut für Klinische, Diagnostische und Differentielle Psychologie. TU Dresden.
- Asanger, Roland/Wenninger, Gerd (1994): Handwörterbuch Psychologie. Beltz, Psychologie-Verlags-Union, 5. Auflage.

Gablers Wirtschafts-Lexikon (2014): Interview. Gabler, Wiesbaden.

Honer, Anne (1994): Das explorative Interview: Zur Rekonstruktion der Relevanzen von Expertinnen und anderen Leuten. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 20, 3, S. 623-640. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-39274>.

Keller, Gustav (1994): Meinungsforschung. In: Asanger, Roland/Wenninger, Gerd (Hrsg.): Handwörterbuch Psychologie. Beltz, Weinheim, 5. Auflage, S. 441-445.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2015): Universität Siegen, Methoden I, Präsentation http://www.uni-siegen.de/phil/sozialwissenschaften/soziologie/mitarbeiter/ludwig-mayerhofer/methoden/methoden_downloads/meth1_6.pdf (8/2015).

Schlittgen, Rainer (2008): Einführung in die Statistik. Analyse und Modellierung von Daten. Oldenbourg Verlag, München Wien, 11. Auflage.

Zimbardo, Phillip G. (1983): Psychologie. Springer Verlag, Berlin Heidelberg, 4. neu bearbeitete Auflage.