



Durchführung von Interviews

In jedem Interview will der Interviewer oder die Interviewerin von der interviewten Person etwas erfahren, was er oder sie noch nicht weiß. Die Grundhaltung ist die eines unbefangenen, neugierigen Forschers oder einer neugierigen Forscherin, der oder die sich auf unbekanntes Terrain vorwagt. Wenn der Interviewer oder die Interviewerin annimmt, dass er oder sie ohnehin schon weiß, was beim Gespräch herauskommt, ist er bzw. sie befangen und sollte das Interview einem oder einer anderen überlassen. Vorurteile disqualifizieren für ein ertragreiches Interview.

Ein gutes Interview zeichnet sich dadurch aus, dass es über die Fakten hinaus vor allem auch Beweggründe erfassen will. Über das Wer, Was, Wo, Wie, Wann hinausgehend will man vor allem auch das Warum einer Handlung erfahren. Dabei muss man damit rechnen, dass das gefundene „Darum“ nicht immer in die eigenen, „logischen“ Weltbilder und Denkmuster passt.

Tipp: Für die Durchführung von qualitativen Interviews empfiehlt sich die Vorschaltung von Probeinterviews, bis sich die richtige Interviewhaltung sowie Routine einstellt.

Haltung des Interviewers

Nicht von vornherein schon alles wissen und Lösungen vorschlagen, sondern neugierig sein: „Ich möchte eine alte Stadt ausgraben und wundere mich, wenn merkwürdige Dinge zu Tage treten.“

Nicht sagen: „Da kann ich nichts finden. Da kommt nichts heraus...“, sondern: „Exkursion in eine andere Welt, andere Menschen, andere Beziehungen!“

Über niemandem den Stab brechen, statt dessen: „Siehe da! Jeder Mensch ist anders!“

Grundhaltung: Die interviewte Person hat immer Recht, weil jede Psyche ihre eigene Logik hat!

10 Gebote für ein gutes Interview

1. Versuche eine gegenseitige Vertrauensbasis in der Beziehung herzustellen, auch mit zuvor völlig unbekanntem Personen.
2. Zuhören statt Reden! Der Redeanteil des Interviewers/der Interviewerin soll max. 10% ausmachen. Wo kein Raum gegeben wird, kann sich niemand entfalten. Der Raum gehört der interviewten Person, nicht dem Interviewer/der Interviewerin.
3. Nicht nach zu strengen Leitfragen oder festem Schema fragen. Sonst wird eine Verhörsituation geschaffen, die zum Rückzug der interviewten Person führt bzw. keine wirklich tiefen Einsichten ermöglicht. Ein gutes Interview führt dazu, dass die interviewte Person nach dem Interview mehr weiß, als vor dem Interview.



4. Auf eigenes, non-verbales Verhalten achten! Erlaubt ist nur zu zeigen, dass man den anderen verstehen will. Keine Zweifel an dem Gesagten äußern (missbilligen, widersprechen, Befremden oder Ärger zeigen). Sätze wie „...das glauben doch nur Sie ...“, „... so kann man das nicht sehen ...“, „... andere sehen das anders als Sie ...“, vermeiden. Dadurch wird die interviewte Person unsicher und geht in die Defensive!
5. Gesprächsverlauf im Auge behalten. Aber: Thema wechseln lassen, wenn die interviewte Person das will. Später wieder auf das Thema zurückkommen und das Problem konstant vertiefen. Bsp.: „Sie sagten vorhin ..., warum eigentlich?“
6. Einfache, offene Fragen stellen (Wer, Was, Wie, Wann, Warum). Keine Typisierung verwenden („... Sie als Vertreter/in der Opposition ...“), keine komplizierten und geschwollenen Fragen stellen („Könnte es nicht sein, dass Herr... doch auch gemeint haben könnte?“), keine psychologistischen Belehrungen von sich geben („Finden Sie Ihre Rationalisierungen nicht selber krankhaft?“) etc.
7. Pausen ertragen. Das Interview wird abgetötet, wenn der Interviewer/die Interviewerin selbst keine Stille verträgt. Meistens dienen Pausen der interviewten Person dazu, etwas zu überlegen, dann keinesfalls drängen oder eine Antwort erzwingen wollen. Besser ist, den Grund dafür zu suchen, wenn die interviewte Person (noch) keine Stellung beziehen will.
8. Nicht zu schnell zufrieden geben mit den Antworten, sondern nachfassen und weitere Details erzählen lassen („Was gibt es noch?“)
9. Suggestivfragen vermeiden und keine Antworten nahe legen. Statt: „Haben Sie das nicht auch schon bemerkt?“ Besser: „Was haben Sie bemerkt?“
10. Wenn jemand Gefühle äußert, nach dem Warum fragen oder: „Was ist Ihnen daran unangenehm/angenehm? Was stört Sie genau? Was genau gefällt/missfällt Ihnen da?“

Interviewfehler

- Reden statt zuhören, von sich selbst erzählen, diskutieren statt interviewen.
- Suggestivfragen stellen und zu bestimmten Aussagen verführen: „Haben Sie nicht auch das Gefühl, dass ...?“
- Aussagen zurückweisen, bezweifeln, Inkonsequenz nachweisen, tadeln: „Das ist aber nicht logisch“, „So stimmt das doch nicht“.
- Druck ausüben, antreiben, Aussagen erzwingen wollen oder auffordernde Blicke nach dem Motto „Also, was ist jetzt?“
- Interviewperson unterbrechen; Thema wechseln.
- Pausen unterbrechen, abkürzen; nicht warten, was nach der Pause kommt.
- Emotional reagieren (meist non-verbal), ablehnen, vermeiden, zustimmen.
- Nicht nachfragen: „Warum eigentlich?“ „Wie fühlten Sie sich dabei?“
- Unverständliche und komplizierte Fragen stellen; im Fachjargon reden.
- Auf Klärung verzichten, nicht konkret werden, Allgemeinplätze dulden.
- Weise Ratschläge erteilen und Lösungen anbieten anstatt zu klären.
- Zur Flucht in die Theorie verführen und selbst mitflüchten



Förderliche Faktoren für Interviews mit Kindern

- Als Ort ein ruhiges Zimmer in der Schule wählen, das den Kindern vertraut ist.
- Kinder in ihrer Meinung ernst nehmen. Sich ehrlich für das Kind interessieren.
- Ein Gespräch aufbauen. Kinder können bei unverständlichen Fragen auch nachfragen.
- Gespräch mit konkreten Beispielen (Szenen, Geschichten) und Gegenständen verbinden.
- Druck und Angst vor falschen Antworten nehmen. (Deutlich machen, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt.)
- „Wie-Fragen“ werden gerne beantwortet, „Warum-Fragen“ bereiten Schwierigkeiten.

Quelle:

mod. nach RAUCH, Franz/ERLACHER, Willibald (2005): Praxisbroschüre „Gesundheitsförderung und Schulentwicklung“ des Österreichischen Netzwerks Gesundheitsfördernder Schulen (ÖNGFS), unveröffentlicht.