

Aus dem wissenschaftlichen Salon: Wider den Einheitsbrei. Ein Überblick über methodische Alternativen zum klassischen Interview!*

Stefanie Granzner-Stuhr¹, Thomas Schweinschwaller & Georg Zepke

Zusammenfassung

„Empirische Sozialforschung ist die systematische Erfassung und Deutung sozialer Tatbestände.“ (Atteslander, 2003, S. 3) Das bedeutet nichts anderes, als dass auch in der Wissenschaft Erfahrungen in erster Linie durch das Wahrnehmen der Umwelt durch unsere Sinnesorgane gesammelt werden. Und dabei geht es nicht immer nur um das Sammeln von Erfahrungen in Form von klassischen Befragungen, wir können menschliches Verhalten beobachten, von Menschen geschaffene Gegenstände analysieren, aber eben auch durch Sprache vermittelte Meinungen, Informationen über Erfahrungen, Einstellungen, Werturteile, Absichten erfahren. Im folgenden Beitrag wird Einblick in die eher unbekannteren qualitativen Erhebungsmethoden Vignettenanalyse, Tagebuchverfahren sowie Gruppenerhebung gewährt.

Abstract

„Empirische Sozialforschung ist die systematische Erfassung und Deutung sozialer Tatbestände.“ (Atteslander, 2003, p.3) This means nothing else than that in science experiences are collected primarily by the perception of the environment through our sense. And it is not only about collecting experiences in the form of classic interviews but also by observing human behaviour, analyzing man-made objects, all we can know only mediated by language: information about experiences, attitudes, value judgments, intentions. The following text provides an insight into the little-known qualitative survey methods vignette analysis, diary method and group survey.

Keywords: Qualitative Erhebungsmethoden, Vignettenanalyse, Tagebuchverfahren, Gruppenerhebung

Das Tagebuchverfahren

(Thomas Schweinschwaller)

Die Tagebuchforschung hatte in der Entwicklungspsychologie in den 20er Jahren ihren Höhepunkt, um das Erleben von Entwicklungsphasen zu verdeutlichen. Um Alltagserleben und das Befinden von Personen „in situ“ zu erforschen, wurde in den 70er Jahren in Österreich ein bestimmtes Verfahren entwickelt, das den TeilnehmerInnen ermöglicht, ihr Erleben strukturiert zu erfassen und

nach einer Einschulung auch selbst zu kodieren. Diese Methode hat sich zur Analyse der Arbeitslosigkeit, Schichtarbeit und Führungskräfteentwicklung usw. bewährt (vgl. Kirchner & Hölzl, 2002). Diese Methode wird exemplarisch dargestellt.

Das Zeitstichprobentagebuch

Brandstätter stellt 1977 ein Verfahren zur „Zufriedenheitsmessung“ vor (vgl. ebd. S. 60), das Aufschluss über das aktuelle Befinden einer Versuchsperson, bezogen auf die Situation und die Gründe für den momentanen Zustand, gibt. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer zeichnet seinen Gefühlszustand vier- bis sechsmal täglich nach einem durch Zufallsgenerator erstellten Zeitplan auf. Der Erhebungszeitraum erstreckt sich üblicherweise über 30 Tage. Auf dem Tagebuchblatt

* Überarbeitung eines Vortrags mit dem gleichen Titel, gehalten im Wissenschaftssalon der ARGE Bildungsmanagement am 18. Juni 2013

¹ Korrespondenz: stefanie.granzner@sfu.ac.at

(DIN A5) werden bei dieser Untersuchung pro Zeitpunkt acht Fragen beantwortet. Diese können jedoch frei nach der Forschungsfrage verändert werden:

- (1) Wie fühle ich mich gerade?
- (2) Wie kann ich meine augenblickliche Stimmung beschreiben?
- (3) Warum fühle ich mich so?
- (4) Wo bin ich?
- (5) Was tue ich?
- (6) Wer ist noch anwesend?
- (7) Wie unfrei/frei fühle ich mich?
- (8) Wie stark/schwach fühle ich mich?

Zusätzlich zu intraindividuellen Aussagen über das Erleben der Umwelt können auch interindividuelle Stimmungsunterschiede dargestellt werden. Für die Umweltpsychologie, die Wechselwirkungen zwischen Personen und Umwelt erforscht (vgl. Allesch & Keul, 1995), scheint das Zeitstichprobentagebuch vielversprechend zu sein.

„Individuelles Erleben und Verhalten werden durch innere, äußere, interaktionale und ökopsychologische Determinanten beeinflusst. Das Verhalten orientiert sich an Raum, Zeit, Personen, Objekten, Zielen und daran, wie sich die Erfahrung der Realität bewältigen lässt. Normen und Werte auf der einen, Aspekte der Privatheit und des persönlichen Raumes auf der anderen Seite wirken regulativ auf die Genese individueller Verhaltensweisen.“ (Mogel, 1990, S. 65)

Argumente für das Tagebuchverfahren

Durch die traditionellen Fragebogenverfahren zur Lebensqualität ist ein weit weniger valider Zusammenhang zwischen Umwelterlebnissen und Empfinden herstellbar. Kirchler (vgl. ebd.

1984b) weist darauf hin, dass durch die *a priori* Klassifikationen von Fragebögen eine Vielzahl von subjektiven Lebensbereichen und Umwelten verloren gehen. Die Kategorien und Fragen, die in Fragebögen und Interviews verwendet werden, entsprechen oft nicht der Art, wie das Individuum mit seinen Alltagserfahrungen umgeht, sie verarbeitet und speichert. Außerdem ist die Beantwortung globaler Aussagen zur Zufriedenheit stark abhängig von der aktuellen Stimmungslage (vgl. Brandstätter, 1991). Selbst wenn die Versuchspersonen die Fähigkeit besitzen, sich bei Interviews oder Fragebögen nicht von ihren momentanen Gefühlen leiten zu lassen, so bleibt bei ihnen noch immer die soziale Erwünschtheit im Antwortverhalten, welche die Aussagekraft dieser Methoden oftmals einschränkt.

Ein Vorteil dieser Erhebungsart besteht auch darin, dass anstelle einer einmaligen Erhebung über den Zeitraum eines ganzen Monats Daten gesammelt werden (vgl. Feger & Auhagen, 1987).

Ein allgemeines Wesensmerkmal von Tagebuchmethoden ist, dass Aussagen über das Erleben und Verhalten der Versuchspersonen „*in situ*“ (Hormuth, 1986) möglich sind. Diese Methode findet im Alltag jenseits des Labors statt, was eine hohe Umweltvalidität mit sich bringt (vgl. Pawlick & Buse, 1982).

Die Tagebuchmethode fordert die TeilnehmerInnen darin auf, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen, was laut Brandstätter (vgl. ebd. 1983) die Selbstaufmerksamkeit erhöht. Wie hoch der Einfluss auf die Selbstaufmerksamkeit ist, ist noch nicht geklärt.

Argumente gegen das Tagebuchverfahren

Kirchler (1989) führt eines der gravierenden Probleme von Tagebuchmethoden an:

"Although the CID (Couple Interaction Diary, Anmerkung des Verfassers) promises

sommer advantages as compared to conventional techniques, the method implies some restriction: Due to the intensive longitudinal measurement, the number of couples who can be studied is limited" (Kirchler, 1989, S. 314).

Es stellt sich die Frage, warum gerade für das Zeitstichprobentagebuch (vgl. Brandstätter, 1977) dreißig Tage vorgegeben werden. Im Überblicksartikel über Tagebuchmethoden von Hormuth (1986) finden sich keine anderen Studien, die Versuchspersonen über eine so lange Zeit beobachten. Ob aber anstelle der Zeit die Anzahl der Versuchspersonen erhöht wird, ist aus dem Artikel nicht ersichtlich. Es scheint inhaltlich argumentierbar, dass die über einen Monat gesammelte Datenmenge gerade den Einblick in den Alltag gewährt, der notwendig ist, um Aussagen über das Erleben und Verhalten einer Person zu machen. Trotzdem wurde bislang noch nicht geprüft, wie viele Beobachtungstage zumindest notwendig sind, ohne dass wertvolle Informationen verloren gehen. Eine solche scheint auch, bezogen auf das Nebengütekriterium der Ökonomie für psychologische Verfahren, angebracht.

Die Qualität der Daten ist von den TeilnehmerInnen an der Untersuchung selbst abhängig, da es sich bei den Tagebuchverfahren um Selbstberichte handelt; d.h. die Versuchspersonen protokollieren und kodieren selbst. Auch hier ist die Möglichkeit von Verzerrungen der Kodierung gegeben (vgl. Feger & Auhagen, 1987).

Als zusätzliches methodisches Problem wird noch die „Reaktivität“ (Bortz & Döring, 1995, S. 300) angeführt. Darunter wird eine mögliche Veränderung des Verhaltens aufgrund der Aufzeichnung verstanden.

Die Vignettenanalyse (Stefanie Granzner-Stuhr)

Im Gegensatz zu naturwissenschaftlichen Forschungsmethoden müssen die Methoden der Sozialwissenschaft immer wieder neu entwickelt und an das jeweilige gesellschaftliche Problem oder Phänomen angepasst werden. Dennoch bedarf es einer *systematischen Herangehensweise*, um die Ergebnisse, die diese Methoden hervorbringen, vergleichbar zu machen (vgl. Granzner-Stuhr & Steinkellner, 2013, S. 3).

Die Besonderheit der Vignettenanalyse liegt in ihrem speziellen Erhebungsdesign.

Es ermöglicht, sich Fragestellungen anzunähern, die stark konditional und situativ bedingt und daher mit gängigen Verfahren nur schwer messbar sind (vgl. Atzmüller, 2006, S. 27). Denn durch deren ganzheitliche Präsentation und die darauf folgende Bewertung der Vignetten können realistische Szenarien und nicht nur abstrakte Werte abgefragt werden.

Durch konkrete Situationsbeschreibungen können außerdem komplexe und situative Besonderheiten erfragt werden.

Die Vignettenanalyse konfrontiert die zu befragenden Personen nicht mit einzelnen Fragen, sondern mit ganzen, als Vignetten bezeichneten hypothetischen Situations-, Objekt- oder Personenbeschreibungen (vgl. ebd. S. 28).

„Die Vignetten, die sich aus einzelnen Elementen bzw. ‚Vignettenbausteinen‘ zusammensetzen, werden in ihrer Zusammensetzung immer wieder systematisch neu kombiniert, sodass zwar im Falle von Situationsbeschreibungen die ‚Rahmenhandlung‘ immer ähnlich bleibt, sich aber der Kontext durch die Neukombination der einzelnen Vignettenbausteine jeweils ändert“ (ebd. S. 28).

Die Vignettenanalyse kann sowohl als qualitative, als auch als quantitative Erhebungsmethode eingesetzt werden. Sie eignet sich außerdem sowohl als eigenständiges Erhebungsinstrument, kann aber auch im Zuge einer Untersuchung als ergänzende, unterstützende Methode angewandt werden. Sie ist außerdem zur Untersuchung von Wahrnehmungen, Einstellungen und Meinungen, bezogen auf spezifische Situationen, und die Identifizierung der maßgeblichen Einflussgrößen geeignet. Diese Besonderheiten können ebenfalls in beiden Forschungsdesigns genützt werden.

Vignetten werden im Rahmen der qualitativen Forschung als *„stories about individuals, situations and structures which can make reference to important points in the study of perceptions, beliefs and attitudes“* (Hughes, 1998, S. 381; zit. n. Barter & Renold, 2002, S. 2).

Im Rahmen von Interviews oder Gruppendiskussionen können Personen mit Vignetten konfrontiert und gebeten werden, die spezifische Situation zu kommentieren.

Es können auch Fragen zu den einzelnen Vignetten gestellt werden, wie die befragte Person selber gehandelt hätte, über die Situation denkt und meint, wie andere handeln würden, ...

„Innerhalb eines Interviews oder einer Gruppendiskussion können auch mehrere unterschiedliche Vignetten zum Einsatz kommen, um allgemeine Einstellungen und Meinungen stärker auszudifferenzieren“ (Atzmüller, 2006, S. 30).

Vignetten werden in der qualitativen Forschung häufig entweder als Eisbrecher am Anfang eines Interviews oder einer Gruppendiskussion oder am Ende eingesetzt, um bei besonders sensiblen Themen von der persönlichen Ebene auf eine abstrakte wechseln zu können (vgl. Atzmüller, 2006, S. 30). Ebenso können Vignetten aber auch in Form einer

schriftlichen Befragung erhoben werden. Von einer solchen wird dann gesprochen, wenn der/die Befragte schriftlich vorgelegte Fragen selbständig schriftlich beantworten kann. Die schriftliche Befragung eignet sich besonders für vollstandardisierte Interviews. Offene Fragen sind dabei möglich, sollten aber kein zu umfangreiches Antworten erfordern. „Wenn komplexe offene Fragen ergebnisrelevant erscheinen, sollte die Erhebungsmethode überdacht werden“ (Granzner-Stuhr & Steinkellner, 2013, S. 20).

Ausgehend von diesen methodischen Vorgaben im Bereich der quantitativen Forschung, kann als sinnvolle Ergänzung für eine standardisierte Fragebogenerhebung somit die Vignettenanalyse angesehen werden, da sie von der Form her in das Design einer schriftlichen Befragung passt, aber gleichzeitig die Möglichkeit eröffnet, tiefer in die Materie einzudringen. Auch die Tatsache, dass bei der schriftlichen Befragung die Befragten meist anonym sind, kann sich positiv auf die ehrliche Beantwortung der Fragestellungen auswirken. Allerdings muss in diesem Fall die Fragestellung des Fragebogens klar und eindeutig für den Befragten sein. Außer einer kurzen Instruktion zu Beginn muss sowohl der Fragebogen als auch die Fallvignette für sich selbst stehen können.

Die Schwierigkeit bei der Vignettenanalyse, unabhängig vom gewählten methodischen Vorgehen, liegt vor allem in der Konstruktion der Fälle. Denn diese dürfen einerseits zwar nicht allzu komplex sein, um Missverständnisse bzw. Nichtverstehen zu vermeiden. Andererseits darf es sich aber auch nicht um zu einfache Fälle handeln, welche z.B. allein durch Allgemeinwissen zu beantworten sind, wenn es darum geht, gewisse Führungsqualitäten herauszuarbeiten und zu erforschen, ob diese mit speziellen Fortbildungen der befrag-

ten Person zusammen hängen (siehe fiktiver Fall 1).

Fall 1:

Stellen Sie sich vor, sie wären LeiterIn eines Projektteams in einem mittelgroßen Unternehmen. Sie selbst haben Weisung von oben, das laufende Projekt möglichst schnell und vor allem erfolgreich abzuwickeln.

Leider gibt es innerhalb des Teams immer wieder Spannungen und Konflikte, welche das Projektziel negativ beeinflussen.

Welche Schritte würden Sie setzen, um das Projekt positiv abschließen zu können?

- A) Ich suche das Gespräch mit den einzelnen MitarbeiterInnen um ihnen klar zu machen, dass sie mit ihrem Verhalten das Projekt gefährden und dieses Verhalten nicht geduldet wird.
- B) Ich beraume eine MitarbeiterInnen-Versammlung an und „haue dort einmal kräftig auf den Tisch“, damit klar wird, dass ein destruktives Verhalten im Team nicht geduldet wird.
- C) Ich organisiere ein Coaching, eventuell auch eine Mediation für das gesamte Team, um den Problemen auf die Spur zu kommen und diese gemeinsam zu lösen.
- D) Ich eruiere die Schuldigen des Konflikts und werfe sie kurzerhand aus dem Team, damit wieder Ruhe einkehrt.

Die Auswertung von Fallvignetten orientiert sich wiederum an der Wahl des Erhebungsdesigns. Wurde qualitativ gearbeitet, können die Vignetten zum Beispiel mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (vgl. ebd. 2008) ausgewertet werden. Bei dieser Methode geht es in erster Linie darum, „*Texte durch die systematische Analyse und durch ein Kategoriensystem, das einerseits theoriegeleitet andererseits aber aus dem Text heraus abgeleitet wurde, überschaubarer und handhabbarer zu machen*“ (Zepke, 2010, S. 51).

Wurde quantitativ erhoben, können die Vignetten als Teil des Fragebogens mit den gängigen statistischen Verfahren ausgewertet werden.

Das Gruppeninterview

(Georg Zepke)

Wenn die qualitative Erhebungsstrategie auf Interviews basiert, ist es naheliegend zu überlegen, nicht nur Einzelinterviews durchzuführen, sondern GesprächspartnerInnen im Rahmen von Gruppenerhebungen zusammen zu befragen. Vieles von dem, was zu Interviewhaltung und Technik bei den Einzelinterviews ausgeführt wurde, trifft auch auf Gruppeninterviews zu, allerdings gibt es bei Gruppeninterviews auch einige – teils sehr grundsätzliche – Besonderheiten, die vor allem mit der höheren sozialen Komplexität von Grup-

pen gegenüber Zweiersettings zu tun haben und mit denen zusätzliche reizvolle Forschungsmöglichkeiten, aber auch methodische Herausforderungen verbunden sind.

Folgende Vorteile werden bei Gruppeninterviews gegenüber Einzelinterviews genannt (vgl. Flick, 2009; vgl. Zepke, 2005):

- Die Gruppe führt zu einer zusätzlichen Dynamisierung. Die TeilnehmerInnen stimulieren sich wechselseitig, regen sich in ihren Erinnerungen und Bewertungen an. Deshalb wird davon ausgegangen, dass in Gruppendiskussionen Inhalte und Meinungen entwickelt und geäußert werden, die über die Antworten Einzelner hinausreichen und die Hinweise auf kollektive Bewertungen geben können. Damit sind Gruppeninterviews zur Analyse von Alltagsbewusstsein besonders gut geeignet. Ein zusätzlicher Nebeneffekt der Gruppendynamik ist, dass durch die Gruppe eine Korrektur extremer und untypischer Meinung stattfindet und damit eine implizite Validierung der Ergebnisse stattfindet.
- Die Situation ist für die Befragten, da sie als Einzelperson weniger im Rampenlicht stehen, oft entspannter und weniger künstlich als die einer Einzelbefragung.

- Weiteres hat die Gruppendiskussion natürlich den Vorteil größerer Ökonomie. In einem einzigen Erhebungsschritt können mehrere Perspektiven erhoben werden.

Dem steht allerdings auch eine Reihe von Nachteilen von Gruppeninterviews gegenüber:

- Die Stärke des Verfahrens, die Nutzung des Faktors Gruppe, ist gleichzeitig dessen Schwäche: durch die Dynamik der Gruppe erfolgt eine beträchtliche Erhöhung der Komplexität der sozialen Situation. Stehen individuelle Einstellungen und Bewertungen im Vordergrund, besteht immer die Frage, wie stark diese durch gruppendynamische Effekte überlagert sind.
- Gruppen bieten dem Einzelnen nicht nur Schutz, sondern sie sind für das Individuum auch eine potentiell Angst auslösende Herausforderung. Es kann etwa schwierig sein, sich dem Konformitätsdruck einer Gruppe zu entziehen, sich gegenüber „VielrednerInnen“ durchzusetzen oder eine kontroverse Meinung gegenüber hierarchisch Höherstehenden zu vertreten.
- Der praktische Vorteil der Ökonomie der Befragung relativiert sich durch den ungleich größeren organisatorischen Aufwand, der mit der Zusammenstellung der Gruppe verbunden ist.

Die Leitung von Gruppeninterviews ist je nach Anlage der Erhebung (Fokusgruppe oder Gruppendiskussion, siehe unten) unterschiedlich zu akzentuieren. Jedenfalls ergeben sich moderationstechnisch für ForscherInnen zusätzliche Anforderungen. Neben der auch in Einzelinterviews notwendigen formalen und thematischen Steuerung ist bei Gruppeninterviews zusätzlich gruppendynamische und moderierende Kompetenz nötig. Weiters ist die Aufmerksamkeit der ForscherInnen zusätzlich gefordert, da wertvolle Hinweise über die

Beobachtung der Interaktion zwischen den Beteiligten sichtbar werden. Aus diesem Grund ist es bei Gruppeninterviews besonders wichtig, das Interview mit Hilfe eines MP3-Players oder möglicherweise sogar mit Video aufzuzeichnen.

Praktisch ist dabei zu beachten, dass die Transkription durch das häufig gleichzeitige und damit undeutliche Sprechen erschwert ist und dass es oft v.a. bei größeren Gruppen schwierig ist, die unterschiedlichen AkteurInnen auf dem Mitschnitt zu identifizieren.

Fokusgruppe versus Gruppendiskussion

Eine wesentliche Unterscheidung bei Erhebungsverfahren in Gruppen ist die zwischen „Fokusgruppen“ und „Gruppendiskussionen“.

Fokusgruppe

Im Rahmen von Fokusgruppen, welche insbesondere in der Meinungsforschung oft eingesetzt werden, geht es in erste Linie darum, die Einzelmeinung der beteiligten Personen zu erheben. Die Gesprächsdynamik ist häufig „sternförmig“, d.h., die InterviewerInnen stellen Fragen, die reihum von den einzelnen TeilnehmerInnen beantwortet werden. Diskussionen zwischen TeilnehmerInnen können zwar stattfinden, stehen aber nicht im Zentrum des Interesses. Der Umstand, dass die Erhebung in der Gruppe erfolgt, ist primär ein zeitökonomischer: mehr Personen können zum selben Zeitpunkt befragt werden – wobei sich dieser Vorteil durch den logistischen Aufwand, GruppenteilnehmerInnen zu koordinieren, oft relativiert (siehe oben).

Die Moderation einer Fokusgruppe entspricht einem klassischen Gruppenmoderationsstil: Die ForscherInnen sollen sich inhaltlich zurückhalten, aber versuchen, die Meinungen möglichst vieler Personen herauszuarbeiten. Es gilt, stark dominierende TeilnehmerInnen zu bremsen und schweigsame TeilnehmerInnen

nen aktiv einzubinden, das Gespräch zu strukturieren, darauf zu achten, dass die relevanten Themen möglichst erschöpfend besprochen werden und Abschweifungen zu verhindern. Je nach Ausmaß an Strukturierung korrespondiert die Fokusgruppe von der Grundlogik und Herangehensweise mit dem strukturierten Einzelinterview bzw. teilstrukturierten Leitfadeninterview. Auch die entsprechenden Interviewhaltungen und Fragetechniken (offenes Fragen, Systemische Fragetechnik, ...) sind hier nützlich.

Gruppendiskussion

Bei der Gruppendiskussion dagegen steht nicht die Meinung der Einzelpersonen im Zentrum. Vielmehr geht es darum, den Gruppenprozess und die Art und Weise, wie sich Meinungen herstellen, zu analysieren. Dabei wird von der Grundannahme ausgegangen, dass sich durch den Diskussionsprozess gesellschaftliche Praktiken manifestieren. So wurde etwa in der klassischen Studie des Frankfurter Instituts für Sozialforschung (vgl. Pollock, 1955) das politische Klima im Nachkriegsdeutschland nicht durch das explizite Erfragen politischer Meinungen erhoben, da von der naheliegenden Annahme ausgegangen wurde, dass gerade interessierte Phänomene wie Vorurteile, autoritäre Praktiken, Ausgrenzungsmechanismen gegenüber Minderheiten oder antisemitische Tendenzen beim direkten Erfragen kaum zum Vorschein kommen würden. In natürlichen Gesprächssituationen dagegen stellen sich eher und häufig unbewusst informelle Gruppenmeinungen her. Weiters können nicht nur die Einzelaussagen selbst, sondern auch der Prozess, etwa in welcher Art und Weise über einzelne Themen sich Meinungen bilden und auf welche Art und Weise sich Argumentationsstränge durchsetzen oder eben nicht, analysiert werden. Die Moderation einer Gruppendiskussion ist zurückhaltender,

kaum direkt strukturierend und beschränkt sich meist auf einen Einstiegsimpuls (häufig das Vorlesen von polarisierenden Aussagen, Vorgabe eines Zeitungsartikels oder kurzen Films...). Damit ähnelt sie vom Prinzip her einer psychoanalytischen Abstinenz, in der gerade dadurch, dass auf eine Steuerung durch die Moderation verzichtet wird, die individuellen Konstruktionen und Relevanzmaßstäbe der TeilnehmerInnen ungefilterter und unbeeinflusst hervortreten können. Die Moderation einer Gruppendiskussion wirkt nur auf den ersten Blick einfach: Es ist eine methodisch begründete Zurücknahme auch – und gerade – in Situationen, wo die ForscherInnen den Impuls verspüren, ordnend oder klärend in das Gruppengeschehen einzugreifen. Sie setzt das Vertrauen voraus, dass sich relevante Themen „selbstläufig“ manifestieren. Die ModeratorInnen müssen den Rahmen für Diskussion sicherstellen und bei unter Umständen turbulenten oder auch zähen Diskussionen als sicherheitsspendender „Container“ fungieren. Von der Grundlogik und Gesprächsführung her korrespondiert die Gruppendiskussion mit dem narrativen Interview.

	Fokusgruppe	Gruppendiskussion
Forschungsinteresse	Einzelmeinung der TeilnehmerInnen	Gruppenprozess und die Herstellung von Meinung
Häufiger Einstieg	Vorstellrunde und thematische Hinführung (z.B. „Wann haben Sie erstmals vom Thema XY gehört?“)	Einstiegsimpuls (Film, Thesen, Text, Artikel...) anschließend freie Diskussion
Moderation	„Klassische“ Moderation Verwendung diverser Fragetechniken	Abstinent
Gesprächsdynamik	sternförmig	ungeordnet
Intervention	An Einzelne (z.B. „Wie sehen Sie denn das?“)	An die gesamte Gruppe (z.B. „Bis jetzt wurden in der Gruppe v.a. der Aspekt x bzw. y diskutiert“)
Umgang mit Schweigern	Werden aktiv angesprochen und versucht zu integrieren	Werden nicht aktiv angesprochen, wird als empirisches Material gedeutet
Ähnlichkeit mit	(teil)strukturierten Einzelinterviews	Narrativen Einzelinterviews

Tabelle 1. Gegenüberstellung Fokusgruppe Gruppendiskussion

Zusammensetzung der Interviewgruppe

Das soziale Setting und die Zusammensetzung der Gruppe sind sehr sorgfältig zu planen. Dabei muss auch mitberücksichtigt werden, dass besonders Gruppeninterviews, wenn Sie in einer Organisation stattfinden, einen starken Interventionscharakter haben. Folgende Designentscheidungen sind dabei von besonderer Bedeutung:

„Stranger Groups“ oder Reale Teams

Von einer realen Gruppe kann gesprochen werden, wenn die Personen, die im Arbeitsalltag miteinander kooperieren und z.B. eine Organisationseinheit bilden, gemeinsam interviewt werden. Der Vorteil realer Teams besteht darin, dass damit eine sehr alltagsnahe Kommunikationssituation hergestellt wird. Die ForscherInnen erhalten so auch als teilnehmende BeobachterInnen nützliches Material über die reale Interaktion in diesem Team.

Allerdings besteht dabei das Risiko, dass sich formelle aber auch informell etablierte Machtkonstellationen tradieren und damit wichtige Meinungen, die im Alltag nicht deutlich zum Ausdruck kommen, auch in der Forschungssituation verborgen bleiben. Während das in einer an der Untersuchung der zum

Vorschein kommenden Sozialdynamik interessierenden Gruppendiskussion durchaus erwünscht sein kann, ist das in Fokusgruppen, die an einzelnen Meinungen zu konkreten Themen interessiert sind, eher problematisch.

Eine eigens für die Erhebung zusammengestellte Gruppe in ungewohnter Zusammenstellung („stranger Group“) hat dagegen unter sozialwissenschaftlichem Gesichtspunkt den Vorteil, dass die Meinungsbildung in dieser Konstellation quasi ‚bei Null‘ beginnt.

Zu beachten ist, dass die Moderationsfunktion für ForscherInnen je nach Gruppenzusammensetzung unterschiedlich wahrzunehmen ist. Während bei realen Teams darauf zu achten ist, dass eingefahrene Routinen nicht übermächtig werden, muss man als ModeratorIn von Fokusgruppen die Gruppe einerseits dabei unterstützen, mit der Fremdheit umzugehen (z.B. über eine entsprechende Warming up Phase, Vorstellrunde etc.), andererseits dafür sorgen, dass die Vorannahmen über „die anderen“ in der Gruppe, sich nicht behindernd auswirken.

Homogene versus heterogene Gruppen

Die plausibel wirkende Unterscheidung zwischen homogenen und heterogenen Gruppen

ist in der Praxis nicht so einfach zu treffen, wie es scheinen mag, denn die Homogenität bei der Gruppenzusammenstellung bezieht sich nur auf die von den ForscherInnen als relevant erachteten Faktoren. Unter Umständen erleben die konkreten Personen selbst eine für die ForscherInnen homogene Gruppe als höchst heterogen, da für sie andere Unterscheidungskriterien bedeutsam sind. Systemtheoretisch gesprochen: Was die relevante Leitdifferenz eines Systems ist, entscheidet das System selbst.

Homogenität kann bezüglich verschiedener Kriterien herzustellen versucht werden:

- Es kann sinnvoll sein, Gruppen nach den soziodemografischen Kriterien (z.B. Geschlecht, Alter, Berufsgruppenzugehörigkeit, ethnokultureller Hintergrund...) zusammenzustellen.
- Wenn auf Homogenität hinsichtlich der organisatorischen Verortung geachtet wird, entspricht die Interviewgruppe einem realen Team, wie einer Abteilung oder einem Projektteam etc.
- Bei der Homogenität hinsichtlich der Funktion werden etwa verschiedene Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen in einer Gruppe zusammengefasst.
- Es kann sinnvoll sein, homogene Gruppen hinsichtlich der (vermuteten) Einstellungen zum Forschungsgegenstand zusammenzustellen, etwa Personen, die einem Verfahren bekanntermaßen ablehnend gegenüberstehen und solche, die bekanntermaßen zustimmend eingestellt sind. Das Problem dabei ist, dass es schwierig zu entscheiden ist, auf wessen Einschätzung hinaus, eine solche Einteilung stattfinden kann und welches Signal durch die Zuteilung gesetzt wird.

Bei Forschung innerhalb einer Organisation ist die Frage, nach welchen Kriterien die Gruppen zusammengesetzt werden, ein nicht zu unterschätzendes Signal, da damit zu erkennen gegeben wird, welche Unterscheidungen für den Auftraggeber/die Auftraggeberin der Forschung als relevant erachtet werden und welcher Bewertungsmaßstab damit implizit angelegt wird.

Aus systemischer Sicht ist es naheliegend, unterschiedliche Perspektiven zu sammeln und damit Differenzen verstärkt deutlich zu machen und zu nutzen. Multiperspektivität kann bei Forschungsdesigns letztlich über zwei Strategien hergestellt werden:

- Eine Strategie ist die Befragung von möglichst heterogenen Gruppen, in denen z.B. sowohl VertreterInnen aus dem Bereich ‚Einkauf‘ als auch aus den Bereichen ‚Produktion‘ sowie ‚Vertrieb‘ repräsentiert sind. Aufgabe der ModeratorInnen ist es, dafür zu sorgen, dass die verschiedenen Perspektiven in der Erhebung auch tatsächlich geäußert werden können.

Allerdings zeigt sich, dass eine zu große Heterogenität in der Zusammensetzung durchaus problematisch sein kann, da das Fehlen eines gemeinsamen Erfahrungshintergrundes es schwierig macht, selbstläufige Passagen im Gespräch zu entwickeln (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2010). Die Lebenswelten sollen nicht so unterschiedlich sein, dass sich kein gemeinsamer Themenbezug herstellen lässt. So reizvoll es sein kann, unterschiedliche Milieus miteinander in Austausch zu bringen, so sehr birgt es auch das Risiko, dass kein Diskussionsknoten entstehen kann. So kann sich beispielweise in einer Gruppendiskussion über Nutzung eines speziellen EDV-Produkts, wo sowohl IT-ExpertInnen als auch „TechnikskeptikerInnen“ geladen sind, zeigen, dass die Diskussion schnell erlahmt: Die Anwendungserfahrung der ExpertInnen ist für die Skeptike-

rInnen zu irrelevant, detailverliebt und inhaltlich unverständlich, die kritischen Einwände der SkeptikerInnen für die IT-Profis zu global und allgemein.

- Eine entgegengesetzte Strategie besteht darin, die verschiedenen Perspektiven durch mehrere verschiedene, in sich homogene Gruppen herzustellen, in denen z.B. jeweils eine Gruppe mit MitarbeiterInnen aus dem Bereich Einkauf, eine Gruppe aus dem Bereich Produktion und schließlich eine Gruppe aus dem Bereich Vertrieb befragt wird. Die Multiperspektivität wird damit durch die Gesamtarchitektur des Samplings sichergestellt.

Literatur

Allesch, C. G. & Keul, A. G. (1995). Analyse von Mensch - Umwelt Beziehungen. In E. Roth (Hrsg.). Sozialwissenschaftliche Methoden. Lehr- und Handbuch für Forschung und Praxis (S. 676-699). München: Oldenburg.

Atzmüller, C. (2006). Die Vignettenanalyse als empirisches Messmodell. Unveröffentlichte Dissertation. Wien: Universität Wien.

Auinger, F.M. (1987). Subjektives Wohlbefinden als Klimabarometer in Organisationen. Eine Studie mit dem Zeitstichprobentagebuch. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Linz.

Barter, C. & Renold, E. (2002). Dilemmas in Control: Methodological Implications and Reflections of Foregrounding Children's Perspectives on Violence. In E. Stanko & R. Lee (ed.) Researching Violence. London: Routledge.

Brandstätter, H. (1977). Wohlbefinden und Unbehagen. Entwurf eines Verfahrens zur Messung von situationsabhängigen Stimmungen - Plan einer Untersuchung. In W.H. Tack (Hrsg.). Bericht über den 30. Kongress der DGfPs in Regensburg (S. 60-62). Göttingen: Hogrefe.

Brandstätter, H. (1983). Emotional responses to other persons in everyday life situations. Journal of Personality and Social Psychology, 45, 871-883.

Brandstätter, H., Barthel, E. & Fünfgelt, V. (1984). Beruf " Hausfrau". Eine psychologische Studie mit dem Zeitstichprobentagebuch. In R. Blum & M. Steiner (Hrsg.), Aktuelle Probleme der Marktwirtschaft aus einzel- und gesamtwirtschaftlicher Sicht (S. 407-431). Berlin: Duncker und Humbolt.

Brandstätter, H. (1989). Motives in everyday life situations: An individual difference approach. In F. Halisch & J. v. d. Bercken (Eds.), International Perspectives on Achievement and Task Motivation (pp. 327-349). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Brandstätter, H. (1991). Emotions in everyday life situations. Time sampling of subjective experience. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), Subjective Well - Being. An Interdisciplinary Perspective. International series in experimental social psychology (pp. 173-193). Oxford: Pergamon Press.

Brandstätter H., Grossmann, M.& Philipp, G. (1992). Gefühle im Alltag - berichtet von Frauen und Männern. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 64-76.

Brandstätter, H. & Wagner, W. (1993). Arbeit und Familie: Das Befinden von Ehepartnern in Situationen des Alltags. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Linz.

Bortz, J. & Döring, N. (1995). Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.

Feger, H. & Auhagen, A. E. (1987). Unterstützende soziale Netzwerke: Sozialpsychologische Perspektiven. Zeitschrift für Klinische Psychologie, 16 (4), 353-367.

Flick, U. (2009). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Granzner-Stuhr, St. & Steinkellner, P. (2013). Skriptum „Empirische Forschungsmethoden und Evaluation“. Wien: ARGE Bildungsmanagement.

Hormuth, S. E. (1986). The sampling of experiences in situ. Journal of Personality, 54, 263-293.

Kette, G. (1991). Haft. Eine sozialpsychologische Analyse. Göttingen: Hogrefe.

Kirchler, E. & Hölzl, E. (2002). Arbeitsgestaltung in Organisationen. Wien: WUV Verlag.

Kirchler, E. (1984a). Arbeitslosigkeit und Alltagsbefinden: Eine sozialpsychologische Studie über die subjektiven Folgen von Arbeitslosigkeit. Linz: Trauner.

Kirchler, E. (1984b). Befinden von Wehrpflichtigen in Abhängigkeit von personellen und situativen Gegebenheiten. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 28, 16-25.

Kirchler, E. (1989). Everyday Life experiences at Home: An Interaction Diary Approach to Assess Marital Relationships. Journal of Family Psychology, 2 (3), 311-336.

Mayring, P. (2008). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mogel, H. (1990). Umwelt und Persönlichkeit. Bausteine einer psychologischen Umwelttheorie. Göttingen: Hogrefe.

Pawlik, K. & Buse, L. (1982). Rechnergestützte Verhaltensregistrierung im Feld: Beschreibung und erste psychometrische Überprüfung einer neuen Erhebungsmethode. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 3 (2), 101-118.

Pollock, F. (1955). Gruppenexperiment. Ein Studienbericht. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.

Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2010). Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 3. korr. Aufl. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Zepke, G. (2005). Reflexionsarchitektur. Evaluation als Beitrag zum Organisationslernen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Zepke, G. (2010). Einführung in die qualitative Forschung. Unveröffentlichtes Manuskript. Wien.

AutorInnen

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Stefanie Granzner-Stuhr, M.A.; Mediatorin, Kommunikationswissenschaftlerin; Univ.Ass.ⁱⁿ an der SFU Wien - Department für Psychologie/Institut ARGE Bildungsmanagement

E-Mail: stefanie.granzner@sfu.ac.at

Mag. Thomas Schweinschwaller; Psychologe, Gesellschafter von Vielfarben. Mehrjährige Führungs- und Projektmanagementenerfahrung. Trainer, Coach und Berater seit 2000. Arbeitsschwerpunkte: Führungskräfteentwicklung, Inklusionsberatung, Teamentwicklung, Projektmanagement und Qualitätsentwicklung, Trainings zum Thema soziale Kompetenzen, Empowerment, Stressmanagement. Lehre und Forschung (FH Wr. Neustadt und ARGE Bildungsmanagement).

E-Mail: thomas.schweinschwaller@vielfarben.at

Mag. Dr. Georg Zepke; Trainer und Organisationsberater, eingetragener Arbeitspsychologe und Wirtschaftstrainer; Hochschullektor an der Universität Graz („Konfliktmanagement“) und am soziologischen Institut der Universität Wien („Arbeit in Gruppen“); Gründer der Unternehmensberatungsfirma „Georg Zepke – Personal- und Organisationsentwicklung, Evaluation“

E-Mail: georg@zepke.com

Diesen Artikel zitieren als: Granzner-Stuhr, S., Schweinschwaller, T. & Zepke, G. (2014). Wider den Einheitsbrei. Ein Überblick über methodische Alternativen zum klassischen Interview. ARGE Forschungsjournal, 2014/01

Reichen Sie Ihr Manuskript bei der ARGE Bildungsmanagement ein und profitieren Sie von:

- Bequemer Online-Einreichung
- Gründliche Begutachtung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:

forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at