

Interview-Leitfaden

Für Protokollant

Name:

Arbeitsort:

Alter (+/-):

*grau = Off Record / nur für uns / nicht der Person sagen

1 Gesprächseröffnung

- Begrüssung + Kurze Vorstellung der Teilnehmer des Calls + Rollen (Interviewleiter und Protokollant).
- Klären Du oder Sie.
- **WICHTIG!** Rahmenbedingungen erklären:
 - o Komplet anonym, keine Namen werden publiziert, Gespräch wird nicht aufgezeichnet.
 - o Die Antworten sind nicht richtig oder falsch und werden nicht von uns als solches gewertet. Die Person kann nichts Falsches sagen, alle Aussagen werden von uns geschätzt und helfen uns weiter unsere Problemstellung besser zu verstehen.
 - o Wir zwingen keine Antworten, falls sich die Person nicht wohl fühlt eine Antwort zu geben ist das total ok, und wird von uns nicht negativ beurteilt.

Grundregeln während des Interviews:

- Versuchen, die Person beim Sprechen nicht zu unterbrechen.
- Wir versuchen ein lockeres, pragmatisches Gespräch zu führen, die Person soll sich dabei wohl fühlen.

2 Einleitung

Um was geht es:

Vorstellung des Themas im Rahmen des CAS Design Leadership

«Als Design Leaders wollen wir verstehen, welche Emotionen der Wandel von Old zu New Work mit sich bringt. In einer Transformation durchschreiten die Beteiligten verschiedene Phasen, welche wiederum von unterschiedlichen Empfindungen geprägt sind. Unsere Gruppe interessiert sich dabei insbesondere für die jeweiligen Befindlichkeiten des Individuums und wie man sie den Beteiligten visualisieren und zugänglich machen kann.»

- Erklären, dass wir nun mit dem Interview Teil anfangen und wir der Person ein paar Fragen stellen werden.
- Fragen, ob es Unklarheiten zum Ablauf gibt.

3 Einstieg/Interview

- Es ist ok, wenn die Person etwas nicht antworten möchte. Falls es möglich ist versuche einen Sinnvollen Bogen einzubauen zu der nächsten Frage.
- Die Fragen müssen nicht exakt so formuliert sein, Hauptsache wir bekommen die Antwort, auf die wir hinauswollen.
- Es ist ok Fragen zu stellen die nicht im Leitfaden drinstehen, vor allem bei Unklarheiten. Hauptsache die Kernessenz bleibt.
- Bei Unklarheiten Fragen stellen.z.B. «Wie meinst du das genau?» «Könntest du mir das nochmal erklären?» anstatt: «Gell, ich habe das richtig verstanden als du... gesagt hast.» Viele trauen sich nicht, dich zu korrigieren.

Fragen

Magst Du mir erzählen, was du machst und warum du dich für den Beruf XY entschieden hast?

- o Was wir hier herausfinden wollen: Was ist der Person im Beruf wichtig? Macht sie etwas, das ihr Spass macht, oder ist schon eine Teil-Frustration dabei von Anfang an?

Befindest du dich, oder befandst du dich bereits in einer Situation, wo sich deine Arbeitsumstände verändert haben?

- o Was wir hier herausfinden wollen: In Welcher Phase der Transformation befindet sich die Person?

Magst du erzählen was es für eine Veränderung war/ist und was es für Auswirkungen auf dich hatte?

- o Was wir hier herausfinden wollen: Verstehen, wie gross/klein diese Veränderungen und Auswirkungen sind.

Was hast du dabei empfunden? Welche Emotionen kannst/konntest du dabei Wahrnehmen? Was machen diese mit dir? Inwiefern kannst du eine Beeinflussung deiner Taten feststellen? Würdest du diese Emotionen eher als positiv oder negativ wahrnehmen?

- o Was wir hier herausfinden wollen: Welche Emotionen wurden empfunden? Wie bewusst ist die Person sich dieser Emotionen? Spüren wir während der Erzählung, Emotionen, die Die Person sich nicht bewusst ist, oder nicht kommuniziert (zwischen den Zeilen lesen). Sind es vielleicht eher «negative» Emotionen (Frustr, Angst...), die die Person aber als positiv empfindet?

Konntest du bei deinen Kollegen/Mitarbeiter dieselben Emotionen wahrnehmen, oder waren es andere? Wie sind sie mit der Situation umgegangen?

- o Was wir hier herausfinden wollen: Wie emphatisch war die Person in dem Moment? Muss sie lange überlegen (weil sie sich noch keine Gedanken darüber gemacht hat)? Wie habe die Emotionen der Anderen eine Auswirkung/Beeinflussung auf die Person?

Wenn wir rückblickend auf solche Momente schauen, merken wir oft, dass unsere Reaktion teilweise nicht Situationsgerecht war und wir mit dem anders hätten umgehen können. Was würdest du brauchen, um besser mit der Situation umgehen zu können? Was fehlt dir? Was wäre dir eine Stütze?

- Was wir hier herausfinden wollen: Wie könnten wir in Zukunft Emotionen mit Taten paaren? (z.B. «Angst» braucht «Offene Kommunikation», um besser überwunden zu werden)
- Wichtig hier: Wir möchten nicht die Person belehren, wie sie mit Emotionen in Zukunft umzugehen hat, sondern für uns rauszufinden wie kann es gelöst werden.

4 Abschluss

Ich danke Dir für die Zeit, die du dir für das Interview genommen hast.

Hast Du noch Fragen?

- Protokollant kann hier Fragen stellen.
- Person kann Fragen stellen.
- Auf Persönlichkeitstest hinweisen: Hast du es gemacht? Hast du dich wieder erkennt? Falls nicht: Könntest du es bitte noch machen, und uns das Resultat später zuschicken?