

Problemzentrierte Interviews online und offline: eine methodische Reflexion

Rick, Jana

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rick, J. (2023). Problemzentrierte Interviews online und offline: eine methodische Reflexion. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 24(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-24.2.3977>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Problemzentrierte Interviews online und offline: eine methodische Reflexion

Jana Rick

Keywords:

problemzentrierte
Interviews;
Onlineinterviews;
Methodenreflexion;
Pandemie

Zusammenfassung: Im vorliegenden Beitrag wird die Übertragung von problemzentrierten Interviews in das Digitale reflektiert. Dabei werden 26 Onlineinterviews mit sechs Präsenzinterviews verglichen und die jeweiligen Vor- und Nachteile ausgearbeitet. In der Reflexion, die sich an den Spezifika des problemzentrierten Interviews sowie an Gütekriterien qualitativer Forschung orientiert, werden nicht nur Chancen und Grenzen von Onlineinterviews aufgezeigt, sondern auch Empfehlungen für zukünftige Forschung abgeleitet, die dabei helfen können, problemzentrierte Interviews online durchzuführen. Die Feldphase zeigte, dass sich Onlinesituationen für problemzentrierte Interviews bewähren und sogar die Forschungsprämissen stärken können. Nichtsdestotrotz sollte die Verlagerung von problemzentrierten Interviews in ein digitales Setting auch kritisch betrachtet und an Interviewte und den Forschungsfokus angepasst werden.

Inhaltsverzeichnis

- [1. Einleitung](#)
- [2. Onlineinterviews](#)
- [3. Problemzentrierte Interviews](#)
- [4. Untersuchungsdesign der Studie und Ablauf der Interviews](#)
- [5. Reflexionen zu problemzentrierten Interviews online und offline](#)
 - [5.1 Interviewvorbereitung](#)
 - [5.2 Instrumente des PZI: Tonaufzeichnung und Postskripte](#)
 - [5.3 Arbeitsbündnis: Vertrauen, Nähe und Distanz](#)
 - [5.4 Kommunikationsstrategien: Zentrierung und angeregte Erzählungen](#)
- [6. Diskussion und Fazit](#)
 - [6.1 Forschungsprämissen des PZI im digitalen Raum](#)
 - [6.2 Limitationen und Ausblick](#)

[Literatur](#)

[Zur Autorin](#)

[Zitation](#)

1. Einleitung

Während der Corona-Krise mussten Forscher*innen ihre Vorhaben an die pandemischen Bedingungen anpassen und wurden regelrecht dazu "gedrängt" (HOWLETT 2021, S.396), ihre methodischen Ansätze zu überdenken. Folgt man den Überlegungen und Prognosen von REICHERTZ (2021), so wird die Pandemie die Praxis der qualitativen Forschung nachhaltig verändern, wodurch sich die Notwendigkeit ergibt, Methoden der qualitativen Sozialforschung neu zu denken. Erfahrungen zu pandemiebedingten neu entstandenen Erhebungssituationen können als Beitrag gesehen werden, methodische Vorgehensweisen zu reflektieren und über die Pandemie hinaus gewinnbringend zu nutzen. Auch ich wurde vor die Herausforderung gestellt, meine geplante Feldphase und damit problemzentrierte Interviews ins Digitale zu übertragen. Ohne auf methodische Erfahrungswerte zurückgreifen zu können, stellte sich hierbei einerseits die Frage, ob es auch im virtuellen Raum möglich sein würde, einen problemzentrierten Interviewstil zu erzeugen und Gesprächspartner*innen zu einer möglichst langen und ausführlichen Erzählung anzuregen. Ebenso ungeklärt war, worauf als Forscher*in zu achten wäre, wenn problemzentrierte Interviews online statt in persona geführt würden. [1]

Ziel dieses Beitrages ist es, sich diesen Fragen anzunähern und auf Basis einer Reflexion der empirischen Feldphase herauszuarbeiten, inwieweit sich problemzentrierte Interviews für ein digitales Setting eignen. Dafür werden Erfahrungen aus der Feldphase mit problemzentrierten Onlineinterviews reflektiert und Präsenzinterviews gegenübergestellt. Als Grundlage für den Vergleich dienen die methodischen Prämissen problemzentrierter Interviews nach WITZEL (1985, 2000) sowie WITZEL und REITER (2012, 2022). Außerdem hinzugezogen werden zum einen MAYRINGS Gütekriterien qualitativer Forschung (2016) und die zentralen Prinzipien qualitativer Sozialforschung nach LAMNEK und KRELL (2016). Meine Feldnotizen während und nach der Feldphase ("Postskripte" nach WITZEL 1985, 2000 bzw. nach WITZEL & REITER 2022) habe ich mittels einer Dokumentenanalyse (SALHEISER 2014) ausgewertet, wobei diese nach Erhebungskanal (online vs. offline) sortiert und die enthaltenen Protokollierungen systematisch miteinander verglichen wurden. In den Postskripten wurden im direkten Anschluss an das Interview die folgenden methodischen Auffälligkeiten sowie Eckdaten festgehalten: Datum und Ort des Interviews, Dauer der Erzählphase und des gesamten Gespräches, wahrgenommene Atmosphäre, technische oder andere Störungen und sonstige Auffälligkeiten. Außerdem wurde in den Feldnotizen in Stichpunkten erster Input für die Auswertung gesammelt. In der Analyse der Feldnotizen wurden faktenbasierte Unterschiede der Interviews wie Länge der Erzählphasen in einer Tabelle festgehalten und gegenübergestellt. Die Interviewtranskripte wurden in der Analyse hinzugezogen, um den Kontext der Interviewsituationen zu verstehen und Textbelege als Beispiele herausgreifen zu können. Die Einschätzungen der Interviewten wurden für den Beitrag nur bedingt berücksichtigt, da insbesondere die Vor- und Nachteile der Onlinesituation für die Forschung bzw. Forschende im Vordergrund stehen sollen. [2]

Auch unabhängig von der Pandemie erscheint es als relevant, einen Transfer von problemzentrierten Offline-, also Präsenzinterviews in das Digitale zu reflektieren und die Chancen sowie Herausforderungen der beiden Forschungssituationen zu erarbeiten, denn gerade in der qualitativen Sozialforschung wird die Einschätzung verschiedener Erhebungskontexte als wichtiges Gütekriterium für die Interviewdurchführung betrachtet (HELFFERICH 2014, S.573). Die methodischen Reflexionen und Einschätzungen werden somit auch vor dem Hintergrund präsentiert, dass diesbezügliche Diskussionen die Qualität von Forschung mitprägen (SALMONS 2015, S.228) und Reflexionen der "Entstehungsbedingungen" als Strategien zur Qualitätssicherung qualitativer Forschung zählen (MEYEN, LÖBLICH, PFAFF-RÜDIGER & RIESMEYER 2019, S.44). [3]

Der folgende Beitrag gliedert sich in sechs Abschnitte: Nach einem kurzen Überblick zu Vor- und Nachteilen von Onlineinterviews (Abschnitt 2) und einer Einführung in das problemzentrierte Interview (Abschnitt 3) folgen Informationen zur durchgeführten Studie und der Feldphase (Abschnitt 4). Meine Reflexionen werden in Abschnitt 5 zusammengetragen, wobei ich mich an der Programmatik des problemzentrierten Interviews orientiere und die Onlineinterviews mit den Face-to-Face-Interviews vergleiche. Im abschließenden Abschnitt 6 diskutiere ich die Befunde zusammenfassend, gehe auf die Limitationen der Studie ein und beurteile die Nutzung des Internets für die Durchführung problemzentrierter Interviews kritisch. [4]

2. Onlineinterviews

Insbesondere seit Beginn der Pandemie wurde eine Reihe an Beiträgen publiziert, in denen die Übertragung von qualitativen Interviews ins Digitale diskutiert wurde (u.a. DRÖGE 2020; HOWLETT 2021; NICKLICH, RÖBENACK, SAUER, SCHREYER & TIHLARIK 2023; WAHL-JORGENSEN 2021). Der Fokus solcher Reflexionen liegt dabei meist auf Interviews, die über die digitale Plattform Zoom geführt wurden, das wohl bekannteste und meist verwendete Konferenztool während der Corona-Krise (u.a. DRÖGE 2020; WAHL-JORGENSEN 2021). In bisherigen Studien zeigte sich, dass Onlineinterviews sowohl für die Interviewten als auch für die Interviewer*innen Vor- und Nachteile mit sich bringen, diese werden in den folgenden Absätzen erläutert. [5]

In der Literatur wird als Vorteil für die Interviewten insbesondere die Nutzer*innenfreundlichkeit von Zoom betont, die es für Gesprächspartner*innen möglich mache, ohne große Komplikationen und Aufwand an Interviews teilzunehmen (ARCHIBALD, AMBAGTSHEER, MAVOURNEEN & LAWLESS 2019; GRAY, WONG-WYLIE, REMPEL & COOK 2020). Außerdem seien die Interviewten mit der Onlinesituation meist zufrieden und die Verlegung der Interviews ins Virtuelle habe vereinzelt sogar dazu geführt, dass sich die Gesprächspartner*innen wohler fühlten als bei Face-to-Face-Interviews (IRANI 2019; OLIFFE, KELLY, GONZALEZ MONTANER & YU KO 2021; WAHL-JORGENSEN 2021). Dies schien insbesondere dann zuzutreffen, wenn sensible und persönliche Themen angesprochen wurden (GRAY et al. 2020; SIPES,

ROBERTS & MULLAN 2019; WAHL-JORGENSEN 2021). Zoom wurde gegenüber Präsenztreffen vereinzelt von Befragten als bevorzugte Methode gewählt (ARCHIBALD et al. 2019). [6]

Ein Nachteil sowohl für Interviewte als auch für Interviewer*innen ergab sich aus der Herausforderung einer zunehmenden Zoom-Ermüdung gerade in Zeiten von Ausgangssperren und Kontaktbeschränkungen, in denen ein Großteil des privaten sowie beruflichen Lebens ins Digitale verlagert worden war (WAHL-JORGENSEN 2021). Außerdem konnten technische Probleme bei Audio und Bild dazu führen, dass die Interviewsituation nicht immer reibungslos verlief (ARCHIBALD et al. 2019; NICKLICH et al. 2023; OLIFFE et al. 2021). In Bezug auf "deep listening" (T HART 2021, S.13), also aktives Zuhören in qualitativen Interviews, wurde auch davor gewarnt, dass die technischen Gegebenheiten die Beziehung von Interviewer*innen und Befragten stark beeinflussten. Als weitere Nachteile von Onlineinterviews wurden Herausforderungen genannt, die die digitale Kompetenz der Interviewten und ihren Internetzugang (ARCHIBALD et al. 2019; GLASSMEYER & DIBBS 2012; LOBE, MORGAN & HOFFMAN 2022; NICKLICH et al. 2023; ROBERTS, PAVLAKIS & RICHARDS 2021; WILLEMSSEN, AARDOOM, CHAVANNES & VERSLUIS 2022) betrafen: Onlinetreffen setzen voraus, dass alle Beteiligten dazu fähig sind, im digitalen Raum zu kommunizieren. [7]

Für die Interviewer*innen ergebe sich durch die Software jedoch gleichzeitig der Vorteil, dass die Gespräche direkt über das Tool aufgezeichnet und anschließend abgespeichert werden könnten (u.a. ARCHIBALD et al. 2019; WAHL-JORGENSEN, 2021). Außerdem führten Onlineinterviews dazu, dass sich Forschende konzentrierter auf ihre Gesprächspartner*innen einlassen könnten, da dank wegfallender Stimuli ein besonders "aktives Zuhören" möglich sei (WAHL-JORGENSEN 2021, S.375). Hinzu kämen ökonomische Vorteile wie Zeit- und Kostenersparnisse, aber auch eine hohe Flexibilität (ARCHIBALD et al. 2019; GLASSMEYER & DIBBS, 2012; GRAY et al. 2020; IRANI 2019; LOBE et al. 2022; OLIFFE et al. 2021). Zudem wurde der erleichterte Zugang zu Interviewpartner*innen genannt (GRAY et al. 2020; NICKLICH et al. 2023; WAHL-JORGENSEN 2021), da logistische Planungen und Reisen durch wenige Klicks ersetzt werden könnten. Außerdem werde in Zeiten der Pandemie keine*r der Beteiligten einem Infektionsrisiko ausgesetzt (DRÖGE 2020) und geografisch schwer erreichbare Gruppen könnten leichter rekrutiert werden (ARCHIBALD et al. 2019; IRANI 2019; OLIFFE et al. 2021; ROBERTS et al. 2021). [8]

3. Problemzentrierte Interviews

Problemzentrierte Interviews (PZI) sind halbstandardisiert und zielen auf eine Problemzentrierung, also eine Zentrierung auf das zu untersuchende Problemgebiet, ab (WITZEL 1985). Nach einem narrativen Einstieg, der Erzählaufforderung, bestehen problemzentrierte Interviews aus anregenden Fragen und leitfadengestützten Nachfragen, bei denen die Forschenden erst nach einer längeren Erzählung der Interviewten Verständnisprobleme klären, auf Lücken der Erinnerung hinweisen oder Interpretationen zurückspielen (WITZEL 1985, 2000). Auf diese Weise und durch die zielgerichtete Kommunikation entsteht eine Zentrierung auf einen bestimmten Untersuchungsgegenstand. [9]

Durch problemzentrierte Interviews wird ein deduktiv-induktives Vorgehen unterstützt, da sowohl "erzählungsgenerierende" als auch "verständnisgenerierende Fragen" eingesetzt werden (WITZEL 2000, §10). "In this way, deduction and induction enrich each other mutually" (WITZEL & REITER 2012, S.28). In diesem Sinn zeichnet sich das PZI durch eine offene und zugleich theoriegeleitete Vorgehensweise aus (WITZEL 2000, §1). Es ähnelt aufgrund seines Erzählcharakters narrativen Interviews, die ihren Ursprung in der Biografieforschung haben und sich auch durch eine ausführliche Erzählphase der Interviewten auszeichnen (KÜSTERS 2014, S.575). In der Methodenliteratur werden die beiden Interviewformen des problemzentrierten und narrativen Interviews jedoch strikt voneinander getrennt: Das PZI unterscheidet sich von narrativen Interviews vor allem durch das theoretische Vorverständnis bzw. die Zurückweisung einer "Tabula rasa"-Haltung (LAMNEK & KRELL 2016, S.345; WITZEL & REITER 2012, S.30). [10]

Die im vorherigen Abschnitt erläuterte Übertragung von Interviews in ein digitales Setting bezieht sich meist auf Leitfadeninterviews, die vor oder während der Pandemie geführt wurden (GRAY et al. 2020, SALMONS 2015). Für das PZI wird die Eignung für Onlinefeldphasen bisher jedoch methodisch nicht diskutiert. Es stellt sich also die Frage, ob es ebenso leicht ins Digitale überführt werden kann wie beispielsweise Leitfadeninterviews. Nachdem bei problemzentrierten Interviews angeregte Narrationen im Fokus stehen (WITZEL 2000), könnte dies aufgrund der fehlenden physischen Nähe als durchaus herausfordernd eingeschätzt werden. Laut WITZEL (1985) sollte ein Vertrauensverhältnis zwischen Interviewer*in und Interviewte*r aufgebaut werden, was im virtuellen Raum möglicherweise schwer zu erreichen ist. So schrieben 'T HART (2021) und OLIFFE et al. (2021) in der Reflexion ihrer Onlineinterviews beispielsweise von der Schwierigkeit einer emotionalen Bindung zu den Interviewpartner*innen. Der Wegfall einer solchen Bindung könne dazu führen, dass die Erzählungen der Befragten knapper ausfielen und somit die Narrationen behindert würden. SALMONS (2015, S.37) erwähnte außerdem Herausforderungen bei der Durchführung von unstrukturierten Interviews im Onlinekontext, da diese, anders als strukturierte Interviews, nicht von simplen ("Ja/Nein"-) Antworten geprägt seien. Auch HOLT stellte in ihrer Studie fest, dass sich die Kommunikation über das Telefon nur begrenzt für narrative Interviews eignete, da insbesondere die lange Erzählphase von den Interviewten teilweise als unangenehm bzw. "strange"

wahrgenommen worden sei (2010, S.119). Dennoch sollten narrative Interviews über das Telefon aufgrund von Vorteilen wie einer großen Flexibilität als Alternative zu persönlichen Begegnungen in Erwägung gezogen werden (S.113). [11]

Nichtsdestotrotz scheint es, dass Forscher*innen teilweise skeptisch sind, wenn es darum geht, unstrukturierte, qualitative Interviews nicht in der gewohnten Face-to-Face-Situation umzusetzen (HOLT 2010; OLIFFE et al. 2021). In diesem Beitrag soll reflektiert werden, inwieweit problemzentrierte Interviews im Onlinesetting funktionieren können. Im nächsten Abschnitt werde ich dafür zunächst skizzieren, auf welcher Untersuchung die Reflexion basiert. [12]

4. Untersuchungsdesign der Studie und Ablauf der Interviews

Im Rahmen eines Forschungsprojektes zum Ausstieg aus dem Journalismus habe ich qualitative Interviews mit 34 ehemaligen Journalist*innen geführt. Somit lässt sich die Untersuchung fachlich in der Kommunikationswissenschaft bzw. Journalismusforschung verorten, in der problemzentrierte Vorgehensweisen im Vergleich zu Leitfadeninterviews seltener anzutreffen sind (RIESMEYER 2011). In der Studie standen verschiedene Fragestellungen im Fokus, nämlich zu den Ursachen des Ausstiegs aus dem Journalismus, zu den Ausstiegswegen und zu den Folgen der beruflichen Veränderung. Die "Problemstellung" (WITZEL & REITER 2022, S.202) ist in dem Sinn gesellschaftlich relevant, da die Berufsflucht von Journalist*innen zu einem Braindrain in der Branche führen könnte, worunter die journalistische Qualität und die demokratiefördernde Funktion des Journalismus leiden könnte. Problemzentrierte Interviews mit Journalist*innen, die dem Beruf den Rücken gekehrt hatten, sollten Einblicke geben in individuelle Ausstiege, um das diesbezügliche Forschungswissen zu erweitern und anhand retrospektiver Erfahrungen tiefergehend zu verstehen (WITZEL & REITER 2022). Der Leitfaden bestand aus Themenfeldern, die den Ausstiegsprozess von der vorherigen Tätigkeit bis hin zum neuen Beruf chronologisch widerspiegeln und basierte auf dem Vorwissen aus dem journalistischen Forschungsstand sowie theoretischen Grundlagen zu Berufswechseln in der Arbeitssoziologie. [13]

Die Interviewpartner*innen wurden im Rahmen einer vorab durchgeführten quantitativen Onlinebefragung rekrutiert, bei der die Befragten ihre Kontaktdaten für ein Folgegespräch angeben konnten. Zu diesem Zeitpunkt stand noch nicht fest, dass dabei in erster Linie Onlinegespräche geführt werden würden. Die qualitativen Interviews wurden von Juli bis September 2021 geführt, 26 davon online, zwei telefonisch und sechs in persona (siehe Tabelle 1). [14]

In einer Pretestphase im Juni 2021 wurden verschiedene Interviewtechniken (Präsenz, Telefon, Online) eingesetzt und verglichen. Hierbei zeigte sich bereits, dass problemzentrierte Interviews auch in Onlinesituationen funktionieren können. Dies wurde an langen Erzählphasen und der Tatsache deutlich, dass die Gesprächspartner*innen in der Testphase auch online sehr offen von privaten Erlebnissen oder z.B. gesundheitlichen Problemen sprachen. Auf Basis dieser

Erkenntnisse und auch beeinflusst durch die pandemische Lage wurde die Entscheidung getroffen, den Großteil der geplanten Interviews online zu führen. Für die vereinzelt Face-to-Face-Interviews wurden aus dem Sample diejenigen Interviewpartner*innen ausgewählt, die in meinem Umkreis lebten. Dies traf auf sechs Interviewpartner*innen zu. Durch die kurzen Reisen wurde sichergestellt, dass die (wenigen) persönlichen Interviews ein möglichst geringes Ansteckungsrisiko bedeuteten. Bei der Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung wurde den sechs Interviewpartner*innen freigestellt, sich online oder in persona zu treffen. Alle sechs Personen erklärten sich mit beiden Varianten einverstanden, und es wurde die gemeinsame Entscheidung getroffen, sich bei gutem Wetter offline und im Freien zu treffen. Dafür habe ich auch ein Hygienekonzept aufgestellt.

Interviewsituation	Anzahl der Interviews	Durchschnittliche Interviewzeit	Durchschnittliche Dauer der Erzählphase
Online	26	61 Min.	11 Min.
Face-to-Face	6	64 Min.	14 Min.
Telefon	2	46 Min.	6 Min.

Tabelle 1: Eckdaten der 34 problemzentrierten Interviews. Für die Berechnung der durchschnittlichen Interviewzeit wurde die Zeit der Aufnahme verwendet. Abschweifender Smalltalk wurde hierbei nicht einberechnet. [15]

Inklusive der vier Pretestinterviews habe ich im Zeitraum der 12-wöchigen Feldphase 38 Interviews geführt. In einer Woche wurden im Durchschnitt drei Interviews geführt, das Maximum waren sechs Interviews in einer Woche. Bei den Onlineinterviews handelte es sich in fast allen Fällen um Zoom-Gespräche, lediglich in einem Fall bat die Interviewpartnerin darum, aus technischen Gründen eine andere Software zu nutzen. Die Interviews in persona wurden in Parks, Cafés oder einem Innenhof geführt. [16]

5. Reflexionen zu problemzentrierten Interviews online und offline

Im Folgenden werden die Erfahrungen der virtuell durchgeführten problemzentrierten Interviews mit jenen der Offlineinterviews verglichen. Dabei orientiere ich mich bei den Kernbefunden an der Programmatik des PZI (WITZEL 1985, 2000; WITZEL & REITER 2022); diese werden zur besseren Übersichtlichkeit kursiv hervorgehoben. Die Vor- und Nachteile von Telefoninterviews werde ich nicht im Detail beschreiben, da deren Anzahl nicht für einen Vergleich mit den anderen Interviewtechniken ausreichte. Außerdem waren die Telefoninterviews ursprünglich nicht auf diesem Weg geplant, sondern mussten aus technischen Gründen geführt werden. Im Folgenden erwähne ich auch Empfehlungen, die dabei helfen können, problemzentrierte Interviews online effizient umzusetzen. [17]

5.1 Interviewvorbereitung

Mit Rückblick auf die Feldphase kann festgehalten werden, dass durch die Onlineinterviews eine Reihe an *potenziellen Stressfaktoren* wegfiel, beispielsweise die Planung von Reisen und das Zurechtfinden in unbekanntem Städten (siehe auch OLIFFE et al. 2021). Außerdem konnten gerade während der Pandemie sensible Themen wie Impfstatus oder Maskenpflicht vermieden werden. Auch wenn im Sommer 2021 Reisen und Treffen zumindest wieder beschränkt möglich waren, blieben doch einige Unsicherheiten, die von Person zu Person sehr unterschiedlich wahrgenommen wurden. In meiner Studie, in der die Erhebung von Kontextinformationen keine Rolle spielte, wirkte sich die Reduzierung solcher Stressfaktoren positiv aus, da online der Ablauf und die "Umgebung" des Gesprächs bekannt waren und ich nicht durch eine fremde Umgebung abgelenkt oder beunruhigt wurde. Diese entspannte Haltung kann dann wiederum einen positiven Einfluss auf die Interviewführung und die Datenqualität haben, da durch die hohe Konzentration beispielsweise gezieltere Nachfragen und ein aktiveres Zuhören möglich sein können. Der Wegfall der Reisen kann sich außerdem positiv auf die *Work-Life-Balance* Forschender auswirken, welche in der Literatur vor allem daran festgemacht wird, dass Arbeit in der Wissenschaft durch Mehrarbeit und Überstunden gekennzeichnet sei (LENKEWITZ & MÖHRING 2018). [18]

Viel an *organisatorischem Aufwand*, der normalerweise mit qualitativen Interviews in Verbindung steht (Reiseplanung, Dienstreiseantrag, Unterkunftsbuchung etc.), fällt bei Onlineinterviews weg. Nach der Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung genügte es auch für problemzentrierte Onlineinterviews, einen Zoom-Link zu erstellen und diesen den Interviewpartner*innen zuzuschicken. Die Verlagerung der Interviews ins Digitale bot außerdem den Vorteil von *Kosten- und Zeitersparnis*: Während man für eine Fahrt in eine andere Stadt mit Reiseplanung und Übernachtung mindestens zwei volle Arbeitstage einplanen muss, kann bei einem Zoom-Interview inklusive Vorbereitungs- und Nachbereitungszeit im Durchschnitt mit zwei bis drei Stunden gerechnet werden. In diesem Sinn konnten durch die Onlinefeldphase

Projektmittel und zeitliche Ressourcen eingespart werden, die für andere Zwecke eingesetzt werden können (siehe auch DEAKIN & WAKEFIELD 2013). [19]

Onlinetermine haben außerdem für alle Beteiligten den Vorteil, dass sie ohne großen Aufwand verschoben werden können. So baten vier meiner Interviewpartner*innen aufgrund privater oder beruflicher Verpflichtungen darum, den Termin kurzfristig zu verschieben. Die dadurch entstandenen Umstände hielten sich jedoch dank der Onlinetreffen in Grenzen. Diese *Flexibilität* zeigte sich auch hinsichtlich der Terminvereinbarung: Da die Gespräche nicht abhängig vom Wohnort der Interviewpartner*innen waren, konnten fast immer Wunschtermine vereinbart werden. Dank der *örtlichen Ungebundenheit* konnte so auch ein Interview ins Ausland geführt werden, und auch späte Abendtermine stellten für beide Seiten kein Problem dar. Eine Interviewpartnerin befand sich zum Zeitpunkt des Interviews in Quarantäne, was jedoch dank des Onlinetreffens auch kein Hindernis darstellte. Die von LAMNEK und KRELL (2016) in der qualitativen Sozialforschung als zentral betrachtete Flexibilität konnte somit in den Onlineinterviews besser umgesetzt werden als in den Präsenzinterviews, da es dank der Onlinesituation leicht möglich war, sich an veränderte Bedingungen anzupassen. Umgekehrt schätzten Interviewpartner*innen auch den Wert von Offlineinterviews zum Zeitpunkt der Feldphase: Zwei betonten explizit, sich über die persönlichen Treffen gefreut zu haben, da sie den restlichen Tag mit Onlinemeetings verbracht hätten. In diesem Sinn wirkten Präsenzinterviews einer "Zoom-fatigue" (WAHL-JORGENSEN 2021, S.375) entgegen. [20]

5.2 Instrumente des PZI: Tonaufzeichnung und Postskripte

Laut WITZEL (2000) erleichtern Tonaufzeichnung und Postskript die Durchführung von problemzentrierten Interviews. Auch in meiner Studie erwies sich (wie in anderen Studien unter Hinzuziehung von Onlineinterviews) Zoom als geeignet für die Tonaufzeichnung. Wie bereits erwähnt, war es nur einer Interviewpartnerin aus technischen Gründen nicht möglich, Zoom zu nutzen, weshalb sie ein alternatives Videotool vorschlug. Die Gespräche konnten *unkompliziert direkt über Zoom aufgezeichnet* werden, und die Qualität der Audioaufnahmen zeigte sich im Transkriptionsprozess als sehr zufriedenstellend. In lediglich zwei Gesprächen war die Tonqualität nicht besonders gut, sodass ein Interviewpartner sein Video ausschalten musste. Im zweiten Fall wurde der Interviewpartner bei unverständlichen Passagen gebeten, die Sätze zu wiederholen. Beide Male beeinflusste dies die Qualität der Gespräche nicht. Auch wenn in der Literatur in Bezug auf Zoom von Datenschutzproblemen die Rede ist (DRÖGE 2020), so sprach keine*r der Interviewpartner*innen diesbezügliche Bedenken an. Dies mag dadurch begründet sein, dass die Interviewten mir und meiner Universität vertrauten oder bereits positive Erfahrungen mit dem Tool sammeln konnten. Auch kann vermutet werden, dass die vorangeschrittene Pandemie Unsicherheiten und Skepsis bezüglich Onlinemedien beseitigt hatte. Allen Interviewten habe ich außerdem versichert, dass die Aufnahmen nur universitätsintern gespeichert und bei Abschluss der Studie gelöscht würden. Die zusätzliche mündliche Bestätigung zur Audioaufnahme der

Interviewpartner*innen zu Beginn der Aufnahme sicherte deren Einverständnis doppelt ab. [21]

Ein Grund für die gute Tonqualität der Aufnahmen war auch, dass die Aufzeichnungen der Zoom-Gespräche von *keinen Hintergrundgeräuschen* geprägt waren. Alle Interviewpartner*innen befanden sich in einem ungestörten Raum, sodass lediglich Nebengeräusche wie beispielsweise das Brummen des Handys zu hören waren. Bei den Face-to-Face-Interviews fielen Hintergrundgeräusche wie bellende Hunde, das Rauschen eines Brunnens oder Baustellenlärm umso mehr auf. Diese störten teilweise sogar den Redefluss, sodass kurz pausiert werden musste. Solche Geräuschkulissen erschwerten später auch die Transkription. Auch wenn bei Präsenzinterviews darauf geachtet worden war, sich in einer ruhigen Umgebung zu treffen, fiel dieser Unterschied in der Feldphase besonders auf. [22]

Auf der technischen Ebene ist es empfehlenswert zur Zoom-Aufzeichnung noch ein *zweites Aufnahmegerät*, beispielsweise das Handy, einzuschalten. Dies stellt die Aufnahme sicher, falls sie über Zoom einmal nicht funktionieren sollte. Außerdem kann es sinnvoll sein, Interviewpartner*innen vor dem Termin *eine Telefonnummer* mitzuteilen, unter der man bei einem Internetausfall erreichbar ist. [23]

Als positiv erlebte ich auch, dass ich nach einem Onlineinterview direkt am Arbeitsplatz leichter und *konzentrierter die Feldnotizen* erstellen und so das Gütekriterium der "Verfahrensdokumentation" (MAYRING 2016, S.144) unmittelbar umsetzen konnte. Bei persönlichen Treffen war es meist erst nach der Rückreise möglich, die Eindrücke zu verschriftlichen, sodass hier der zeitliche Abstand zwischen Gespräch und Feldnotiz größer war. WITZEL (2000) sowie WITZEL und REITER (2022) betonten, dass das schnelle Notieren von Eindrücken, ersten Erkenntnissen und Gedanken ein wichtiger Teil des Forschungsprozesses sei: Umso kürzer der Abstand zwischen Interview und Postkommunikationsbeschreibung, desto "frischer" (S.186) die Eindrücke. [24]

Im Falle meiner Studie war die Datenlage zu Beginn der Auswertung für die Präsenzinterviews genauso umfangreich wie für die Onlineinterviews. Die Feldnotizen könnten hierbei als Vergleichsinstrument dienen, in denen auch erste inhaltliche Gedanken zu den Gesprächen gesammelt wurden; kürzere Feldnotizen könnten darauf deuten, dass ein Gespräch nicht erschöpfend genug war, um Vorinterpretationen vorzunehmen und könnten den Auswertungsprozess erschweren (WITZEL & REITER 2022). *Die Länge und Ausführlichkeit der Feldnotizen* unterschied sich je nach Erhebungssituation nicht, d.h., dass die Feldarbeit sowohl online als auch in Präsenz zufriedenstellendes Material für die Analyse lieferte. Die Tatsache, ob ein Gespräch online oder offline stattfand, wirkte sich nicht auf die Fülle der Eindrücke, die angeregten Gedanken und spontanen Interpretationen (a.a.O.) aus. Es wurden insgesamt 51 Seiten Feldnotizen als Stütze und Impuls für den Auswertungsprozess erstellt. [25]

5.3 Arbeitsbündnis: Vertrauen, Nähe und Distanz

Problemzentrierte Interviews basieren auf einem temporären Arbeitsbündnis zwischen Interviewer*in und Interviewten (a.a.O.). Diese Besonderheit, nämlich die klare Rollenverteilung der Beteiligten, wurde sowohl in den Online- als auch in den Offlineinterviews im Vorgespräch thematisiert und den Interviewten erläutert. Die Auswirkungen des digitalen Raums auf dieses Bündnis sollen im Folgenden adressiert werden. [26]

Dass die Interviewten im PZI die *Rolle als Forschungssubjekt* einnehmen (a.a.O.), wurde in den einleitenden Worten deutlich gemacht. Hierbei zeigten sich keine Unterschiede, d.h., ob ein Interview online oder offline geführt wurde, wirkte sich nicht auf die Akzeptanz oder Ablehnung der Rolle aus, denn alle Interviewpartner*innen ließen sich auf den Interviewablauf ein. Allerdings wurde die besondere Interaktionsform vor dem Hintergrund der beruflichen (journalistischen) Sozialisation der Interviewten diskutiert. Ein Interviewpartner verwies kurz darauf, dass die Situation, Fragen gestellt zu bekommen, für ihn als ehemaliger Journalist "ungewohnt" sei. Diese Aussage macht deutlich, dass er sich seiner Rolle als "Subjekt" (S.87) bewusst war und sich auf diese einließ. Die "inhaltliche Steuerung" (S.85) dürfte den Interviewten als ehemalige Journalist*innen insofern nicht schwergefallen sein, da sie als Kommunikator*innen Gesprächsführung gewohnt waren. [27]

Ein Arbeitsbündnis sollte laut WITZEL und REITER (S.77) "vertrauensvoll" sein. Die Interviews wurden von mir als Forscherin insgesamt als *angenehm* wahrgenommen, da bereits nach wenigen Minuten ein vertrauensvolles und lockeres Gespräch stattfand. Dies wurde in den Feldnotizen auch so festgehalten. Dieses positive Empfinden kann auch daran liegen, dass die Situation, sich online zu treffen, kennenzulernen und im digitalen Raum zu erzählen, für keine*n der Interviewpartner*innen neu war. Auch die beiden ältesten Interviewpartner*innen (67 und 62 Jahre alt) waren mit dem Zoom vertraut. Das zeigte sich daran, dass sie problemlos und ohne Hilfe mit Kamera und Audio in das Meeting einsteigen konnten. [28]

In zwei Fällen erreichten mich im Anschluss an das Gespräch E-Mails von den Interviewten, in dem diese sich für das "angenehme Interview" bedankten. Dies kann als Indiz für eine entspannte Gesprächssituation und somit eine gelungene "Beziehungspflege" (S.88) gesehen werden. Ein *Vertrauensverhältnis* zwischen Interviewer*in und Interviewten kann auch die Erinnerungsfähigkeit fördern (WITZEL 2000) und somit zur Qualität der Erhebung beitragen. Hierzu habe ich bei den Interviews u.a. darauf geachtet, dass sich die *Kamera etwa auf Augenhöhe* und mittig befand, sodass wir uns in die Augen blickten (siehe auch IRANI 2019; SALMONS 2015). Ich habe nicht erhoben, ob die Interviewten Vertrauen zu mir als Forscherin aufbauten, was als Defizit betrachtet werden kann; dies sollte in zukünftigen Untersuchungen mittels Nachgesprächen abgefragt werden. Nichtsdestotrotz kann an dieser Stelle erwähnt werden, dass in sechs Fällen (drei davon online) vorgeschlagen wurde, sich zu duzen. Dies

kann als Indikator dafür betrachtet werden, dass ein Interview "auf Distanz" nicht zwangsläufig bedeutet, dass keine Nähe geschaffen werden kann. [29]

Andererseits fiel bei Zoom-Treffen der *Smalltalk*, also die beiläufige Konversation, meist kürzer aus. Nimmt man Nähe als Qualitätskriterium für qualitative Interviews (MAYRING 2016), so könnte man den verkürzten *Smalltalk* als kritisch betrachten. Während wir bei persönlichen Begegnungen vor dem Interviewbeginn häufig über die umliegende Gegend oder das Café sprachen, tauschten wir uns in den ersten Minuten der Zoom-Gespräche oftmals nur kurz über die Homeoffice-Situation aus, und auch die Verabschiedung fiel kürzer aus. Bei Untersuchungen, in denen auch Kontextinformationen relevant für die Forschung sind, würden solche Details folglich entfallen (siehe auch IRANI 2019). Dieser Unterschied mag auch dadurch bedingt sein, dass in der Onlinekommunikation der "unmittelbare Kontakt" (TADDICKEN 2016, S.458) fehlt. In Zeiten einer Pandemie sollte diese Aussage jedoch aus einem anderen Blickwinkel betrachtet werden, schließlich ist in dieser Zeit der direkte Kontakt zur Ausnahme geworden. [30]

Orientiert man sich an MAYRINGs Gütekriterien qualitativer Forschung, so könnte man argumentieren, dass durch den Transfer ins Digitale die "Nähe zum Gegenstand" (2016, S.146) verloren geht, weil nicht physisch im Feld geforscht wird. Dennoch habe ich in meiner Studie die Erfahrung gemacht, dass auch oder sogar gerade im digitalen Kontext die "Interessensannäherung" (a.a.O.) zwischen mir und den Beforschten erreicht werden konnte. Denn sind Gespräche über das Privatleben oder den Wohnort der Interviewpartner*innen für die Beantwortung der Forschungsfragen nicht von Relevanz, so kann es sogar von Vorteil sein, direkt zum Anlass des Treffens zu kommen. Auch das zeigt, dass die Zentrierung auf das "zu untersuchende Problemgebiet", wie WITZEL (1985, S.236) es nannte, durch Onlinetreffen noch zusätzlich gestärkt werden kann. [31]

Zusammenhängend mit der Fragestellung der Studie (Ursachen und Prozess des Ausstiegs aus dem Journalismus) wurden in einigen Gesprächen Entlassungen und Kündigungen thematisiert. Auch Burnout, Alkoholismus und familiäre Schicksale waren Inhalt einiger Erzählungen. Diese Offenheit vermittelte das Gefühl, dass einigen Interviewpartner*innen die *Distanz* durch die digitale Atmosphäre half, über persönliche Erfahrungen und emotionale Erlebnisse dieser Art zu sprechen. In der Literatur wird hier von "Entkörperlichung" gesprochen, die zum Gefühl der Anonymität beitragen könne (SCHIRMER, SANDER & WENNINGER 2015, S.10-11). Es kann auch vermutet werden, dass das private und gewohnte Umfeld das Wohlbefinden der Interviewten positiv beeinflusst hat und zu einem besseren Erzählfluss geführt hat (OLIFFE et al. 2021). [32]

5.4 Kommunikationsstrategien: Zentrierung und angeregte Erzählungen

In der Feldphase fiel auf, dass dank wegfallender Stimuli durch Unbeteiligte (z.B. Kellner*innen, Hunde) oder unangenehme Geräusche (z.B. Baustellenlärm) online sehr *fokussierte Gespräche* möglich waren. Zu Unterbrechungen oder Ablenkungen kam es nur selten, sodass die "thematische Zentrierung" (WITZEL & REITER 2022, S.64) erleichtert wurde. Kurze Ablenkungen wie das Anschalten des Lichts war nicht zu vergleichen mit längeren Unterbrechungen, die bei Präsenztreffen auftraten (Kellner*innen, die die Bestellung aufnahmen oder Hafendurchsagen unterbrachen beispielsweise das Gespräch für mehrere Minuten). Letztere schienen die Erzählungen und Konzentrationsfähigkeit stärker zu beeinflussen als kurze Unterbrechungen zuhause. So musste beispielsweise in Interview 1 nach mehreren Minuten Unterbrechung durch ein Gespräch mit Kindern erst wieder ins Gespräch hineingefunden werden. "Wo waren wir jetzt?" (Interviewerin, Interview 1). Die Problemzentrierung (WITZEL 2000) wurde also durch die zielgerichteten Onlinegespräche noch zusätzlich unterstützt, und auch die Gesprächssteuerung durch mich als Forscherin konnte online umgesetzt werden (KEUNEKE 2017). [33]

Wie in Tabelle 1 erkennbar ist, dauerten die Interviews in persona am längsten (durchschnittlich 64 Minuten). Auch das längste Interview von insgesamt 96 Minuten wurde offline durchgeführt. Nichtsdestotrotz zeigt der nicht allzu große Unterschied zu Onlineinterviews (durchschnittliche Dauer von 61 Minuten), dass die virtuelle Situation die Gespräche nicht stark gehemmt zu haben schien. Inwieweit *die Länge der Interviews* als Kriterium für die Qualität der Gespräche gelten kann, ist fraglich. Dennoch gehen auch LOBE et al. (2022) davon aus, dass eine geringere Anzahl an gesprochenen Wörtern in Onlineinterviews im Hinblick auf die Datenqualität als Nachteil betrachtet werden kann. [34]

Als "Einstiegsfrage" (WITZEL & REITER 2022, S.132) bzw. Erzählaufforderung habe ich für die Studie die folgende Formulierung gewählt: "Erzählen Sie mir bitte, wie es dazu gekommen ist, dass Sie heute nicht mehr hauptberuflich im Journalismus arbeiten." Darauf folgten die (monologischen) Erzählungen der Interviewten. Die *Erzählphasen* der Face-to-Face-Interviews waren tendenziell länger als die der Onlineinterviews, auch wenn die längste freie Erzählung von 28 Minuten über Zoom stattfand. Insgesamt scheinen die Interviewten in der Regel ihre Einstiegserzählung als erschöpfend und lang wahrgenommen zu haben, in Interview 2 hieß es beispielsweise: "Ich hoffe, ich habe nicht zu viel erzählt?" und in Interview 3: "Ich glaube ich hab auch wirklich viel erzählt." Die Frage, ob die Interviewpartner*innen in der jeweils anderen Gesprächssituation mehr oder weniger offen von ihren Erfahrungen erzählt hätten, ist nicht beantwortbar. Die Art, von sensiblen Themen zu erzählen, schien jedoch auch von der Persönlichkeit der Interviewten abhängig zu sein. Während beispielsweise Interviewpartnerin 14 bereits in der Eingangserzählung von sich aus sehr offen und ausführlich über ihr Burnout im Journalismus und die körperlichen Auswirkungen sprach, führte Interviewpartner 22 seine aktuelle Situation als arbeitsloser Journalist nicht lange aus und nannte sie erst im Laufe des Gesprächs "enorm belastend". [35]

Auch LAMNEK und KRELL (2016) betrachteten Forschung stets als Kommunikation und Interaktion zwischen Forschenden und Beforschten. Um Erzählphasen in der Onlinesituation trotz digitaler Distanz bestmöglich anzuregen, erwies es sich als sinnvoll, die Erzählungen *kommunikationsstrategisch* zu "begleiten" und "aktiv zuzuhören" (WITZEL & REITER 2022, S.92). Dabei steht die Geduld der Forschenden im Vordergrund, da Pausen der Interviewpartner*innen nicht direkt mit einer Frage gefüllt werden sollten. Dieses Aushalten von Stille wird auch von WITZEL (1985) bei problemzentrierten Face-to-Face-Interviews als eine wichtige Strategie hervorgehoben. Hilfreich ist es, während der Erzählphase im virtuellen Raum immer wieder bestätigend zu nicken, mitzulachen und bestätigende "Hms" oder "Jas" einzuschieben (WITZEL & REITER 2022, S.175). Diese nonverbale Gesprächsbegleitung wurde bereits für Offlineinterviews betont (KEUNEKE 2017) und scheint in Onlineinterviews eine noch wichtigere Rolle zu spielen. So haben die Gesprächspartner*innen während ihren Erzählungen durchgängig das Gefühl, dass diesen auch aufmerksam gefolgt wird. Im Laufe der Feldphase machte ich die Erfahrung, dass meine nonverbale oder verbale Begleitung von Erzählungen dazu führte, dass diese die Interviewten bestärkte und Erzählungen neu anregte oder verlängerte. So folgte beispielsweise in Interview 8 auf die ersten Worte der Interviewten und ein darauffolgendes Mitlachen von mir sowie den kurzen Einschub von "Nicht schlecht" eine Erzählung von fast sieben Minuten. Auch in Interview 23 schien mein kurzes "Ja klar" die Gesprächspartnerin dazu anzuregen, in einer dreiminütigen Erzählung noch einmal weiter auszuholen. [36]

6. Diskussion und Fazit

6.1 Forschungsprämissen des PZI im digitalen Raum

Die Feldphase der 34 Interviews zeigte, dass die Übertragung von problemzentrierten Interviews ins Digitale Vor- und Nachteile mit sich brachte, die im pandemischen Kontext betrachtet werden müssen, aber auch davon unabhängig diskutiert werden sollten. Für die berichtete Untersuchung bewährten sich die online geführten problemzentrierten Interviews, denn teilweise bestärkten die virtuellen Rahmenbedingungen die Problemzentrierung und begünstigten einen problemzentrierten Interviewstil. Meine Reflexion der Feldphase bestätigt somit den zu Beginn des Beitrags zusammengefassten Forschungsstand zu den Qualitäten von Onlineinterviews, da problemzentrierte Interviews in der Studie nutzbringend ins Digitale übertragen werden konnten und der Transfer eine Reihe an Vorteilen mit sich brachte. Insbesondere wenn Zielgruppe und Thema zur Onlinesituation passen, bieten Onlineinterviews für beide Seiten viele Chancen. [37]

Orientiert man sich an den Forschungsprämissen des PZI, so waren diese auch im digitalen Raum gegeben bzw. umsetzbar. Hinsichtlich der Programmatik und Durchführung des PZI (WITZEL, 1985; WITZEL & REITER 2022) kann ich Folgendes für einen Transfer ins digitale Setting festhalten: Die Problemzentrierung kann in Onlineinterviews gelingen, da die Kommunikationsstrategien zur methodischen Zentrierung auch im digitalen Raum

realisierbar sind: Die Einstiegsfrage regte auch in den Interviews, die online geführt wurden, ausführliche Narrationen an. Das aktive Zuhören (WITZEL & REITER 2022) ist eine Kommunikationsstrategie des PZI, die online aufgrund des technischen Settings als Herausforderung, jedoch keineswegs als unmöglich betrachtet werden kann. Nonverbale und verbale Signale (a.a.O.) im Sinne eines aktiven Zuhörens gewinnen in der Durchführung des PZI im digitalen Setting an Bedeutung. [38]

Auch ein vertrauensvolles Arbeitsbündnis zwischen den Beteiligten und eine "methodische Zentrierung auf die Subjektrolle der Interviewten" (S.65) konnte in der Untersuchung online sichergestellt werden. Trotz oder möglicherweise dank der fehlenden physischen Nähe nahmen die Interviewten ihre Rolle in der Problemzentrierung an, gleichzeitig begünstigte das bestehende Vertrauensverhältnis das "wechselseitige Verstehen" (S.56). Die Bedingungen des digitalen Raums können in dieser Hinsicht also als Chance für die Programmatik des PZI betrachtet werden. [39]

Wesentliche Instrumente des PZI (WITZEL 1985) wie die Tonbandaufzeichnung und das Postskriptum konnten in das digitale Setting übernommen werden. Die direkte Aufzeichnung von Onlineinterviews und das unmittelbare Verfassen der Postskripte zählen zu den Vorteilen eines Transfers ins Digitale. Es kann darüber hinaus festgehalten werden, dass gerade Zoom-Interviews seit der Corona-Pandemie zu einem wichtigen Instrument der qualitativen Forschung geworden sind (WAHL-JORGENSEN 2021) und sich auch für eine problemzentrierte Interviewführung eignen können. [40]

6.2 Limitationen und Ausblick

An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass der berichtete Vergleich von Online- und Präsenzinterviews in Zeiten der Pandemie stattfand. Dies führte dazu, dass die Präsenzinterviews nur bedingt in üblichen Kontexten durchgeführt werden konnten und auf Treffen im Freien und in der Öffentlichkeit beschränkt wurden. Ein Vergleich von Online- und Face-to-Face-Interviews im privaten Umfeld der Befragten, also zuhause oder im Büro, würde weitere Erkenntnisse liefern. [41]

Auch muss auf die Besonderheiten meines Samples hingewiesen werden: Ehemalige Journalist*innen können als ausgebildete Kommunikator*innen gesehen werden. Bei anderen Berufsgruppen könnten bei Onlineinterviews möglicherweise größere Hürden entstehen, z.B. wenn die private technische Ausstattung nicht für lange Onlinemeetings geeignet ist. Auch hängt die Effizienz von problemzentrierten Onlineinterviews von der Thematik bzw. der Fragestellung der Untersuchung ab: Auch wenn dies nicht per se verallgemeinert werden sollte, können sich virtuelle Treffen bei intimen und sensiblen Themen durchaus für Interviews anbieten, insbesondere durch die Distanz, die dadurch entsteht und eine schützende Atmosphäre zu schaffen hilft (GRAY et al. 2020). Andererseits sollte berücksichtigt werden, dass durch Onlinetreffen Kontextinformationen zum Umfeld der Interviewten wegfallen, die möglicherweise für einige Studien von Relevanz sein können. Problemzentrierte Onlineinterviews

können also für Forschungsvorhaben zielführend sein, wenn 1. die digitale Kommunikation zu den Interviewten passt, wenn sich 2. die Forschungsthematik für ein kontaktloses Treffen anbietet, beispielsweise aufgrund sensibler Themen und wenn 3. Kontextinformationen wie die genaue Umgebung der Interviewten für die Untersuchung keine Rolle spielen. [42]

Als effektive Möglichkeit erscheint vor dem Hintergrund des Gütekriteriums der "Triangulation" (MAYRING 2016, S.147-148) auch eine gezielte Kombination von Online- und Präsenzinterviews, um die Chancen beider Methoden ausnutzen zu können und jeweilige Nachteile auszugleichen. So könnte es beispielsweise je nach Untersuchungsfokus sinnvoll und nützlich sein, Interviewpartner*innen aus abgelegeneren Orten online zu treffen und vielleicht auch allen Gesprächspartner*innen stets beide Möglichkeiten anzubieten. Durch Letzteres gewinnt man vielleicht auch Interviewpartner*innen, für die ein persönliches Treffen nicht möglich ist (DEAKIN & WAKEFIELD 2013). Eine Kombination von Online- und Präsenzinterviews bietet also zusätzliche Flexibilität, aber auch eine erweiterte Erkenntnisebene, weil man damit nicht nur verschiedene Gruppen erreicht, sondern auch unterschiedliche Gesprächssituationen erzeugt. Ob die Kombination beider Kommunikationswege auch für andere Interviewformen wie beispielsweise narrative Interviews funktioniert und einen Mehrwert erbringen kann, muss in künftigen Studien geprüft werden. [43]

Die Interviews in persona lieferten in meiner Studie insgesamt das längste Gesprächsmaterial und im Durchschnitt die längsten Erzählphasen, wobei aufgrund des kleinen und fachspezifischen Samples keine allgemein gültigen Schlussfolgerungen gezogen werden können. Für zukünftige Studien, in denen die Effektivität von verschiedenen Interviewsituationen aussagekräftig verglichen werden soll, muss auf eine größere Fallzahl an Interviews zurückgegriffen werden. Die Reflexionen und Bewertungen der Interviewpartner*innen in Bezug auf die Interviewsituation dabei in die Reflexion mit einzubeziehen, könnte einen weiteren Mehrwert bieten (HOLT 2010). Außerdem sollten im Laufe des Auswertungsprozesses der Interviews weitere Gütekriterien überprüft und verglichen werden, sodass beispielsweise die Frage beantwortet werden kann, inwieweit sich Gesprächspartner*innen unterschiedlicher Erhebungssituationen in den Ergebnissen wiederfinden (MAYRING 2016). [44]

Die reflektierten Erfahrungen der vorliegenden Studie liefern einen Beitrag zur Diskussion, dass Onlineinterviews nicht als "zweite Wahl" (DEAKIN & WAKEFIELD 2013, S.604) gesehen werden sollten, sondern als Interviewtechnik, in der vielfältiges Potential steckt. Nicht-physische Treffen sollten somit unabhängig von pandemischen Situationen in der Sozialforschung offener diskutiert werden, wofür dieser Beitrag als Anreiz dienen soll. Problemzentrierte Interviews online zu führen, diese Vorgehensweise kann somit Teil der "neuen Praxis" der Sozialforschung (REICHERTZ 2021, S.315) sein, sofern damit zusammenhängende Einschränkungen diskutiert und methodisch kritisch reflektiert werden. [45]

Literatur

- Archibald, M. Mandy; Ambagtsheer, Rachel; Mavourneen, Casey G. & Lawless, Michael (2019). Using Zoom videoconferencing for qualitative data collection: Perceptions and experiences of researchers and participants. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1-8, <https://dx.doi.org/10.1177/1609406919874596> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].
- Deakin, Hannah & Wakefield, Kelly (2013). Skype interviewing: Reflections of two PhD researchers. *Qualitative Research*, 14(5), 603-616.
- Dröge, Kai (2020). Qualitative Interviews am Telefon oder online durchführen [Conducting qualitative interviews on the phone or online]. *QUASUS. Qualitatives Methodenportal zur Qualitativen Sozial-, Unterrichts- und Schulforschung*, <http://romanticentrepreneur.net/wp-content/uploads/2020/03/Qualitative-Interviews-am-Telefon-oder-online.pdf> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].
- Glassmeyer, David Matthew & Dibbs, Rebecca-Anne (2012). Researching from a distance: Using live web conferencing to mediate data collection. *International Journal of Qualitative Methods*, 11(3), 292-302, https://www.researchgate.net/publication/266166364_Researching_From_a_Distance_Using_Live_Web_Conferencing_to_Mediate_Data_Collection [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].
- Gray, Lisa. M; Wong-Wylie, Gina; Rempel, Gwen R. & Cook, Karen (2020). Expanding qualitative research interviewing strategies: Zoom video communications. *The Qualitative Report*, 25(5), 1292-1301, <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol25/iss5/9/> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].
- Helfferich, Cornelia (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S.559-574). Wiesbaden: Springer VS.
- Holt, Amanda (2010). Using the telephone for narrative interviewing: A research note. *Qualitative Research*, 10(1), 113-121.
- Howlett, Marnie (2021). Looking at the "field" through a Zoom lens: Methodological reflections on conducting online research during a global pandemic. *Qualitative Research*, 22(3), 387-402.
- Irani, Elliane (2019). The use of videoconferencing for qualitative interviewing: Opportunities, challenges, and considerations. *Clinical Nursing Research*, 28(1), 3-8.
- Keuneke, Susanne (2017). Qualitatives Interview. In Lothar Mikos & Claudia Wegener (Hrsg.), *Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch* (2. Aufl., S.302-312). Konstanz: UVK.
- Küsters, Ivonne (2014). Narratives Interview. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S.575-581). Wiesbaden: Springer VS.
- Lamnek, Siegfried & Krell, Claudia (2016). *Qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lenkewitz, Sven & Möhring, Katja (2018). Work-Life-Balance und Arbeitsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland. *Zeitschrift für Sozialreform*, 64(2), 163-185.
- Lobe, Bojana; Morgan, David L. & Hoffman, Kim (2022). A Systematic Comparison of In-Person and Video-Based Online Interviewing. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 1-12, <https://dx.doi.org/10.1177/16094069221127068> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].
- Mayring, Philipp (2016). *Gütekriterien qualitativer Forschung. Einführung in die Qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Meyen, Michael; Löblich, Maria; Pfaff-Rüdiger, Senta & Riesmeyer, Claudia (2019). *Qualitative Forschung in der Kommunikationswissenschaft. Eine praxisorientierte Einführung* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Nicklich, Manuel; Röbenack, Silke; Sauer, Stefan; Schreyer, Jasmin & Tihlarik, Amelie (2023). Qualitative Sozialforschung auf Distanz. Das Interview im Zeitalter seiner virtuellen Durchführbarkeit. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 24(1), Art. 15, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-24.1.4010> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].
- Oliiffe, John L.; Kelly, Mary T.; Gonzalez Montaner, Gabriela & Yu Ko, Wellam F. (2021). Zoom interviews: Benefits and concessions. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1-8, <https://dx.doi.org/10.1177/16094069211053522> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].
- Reichertz, Jo (2021). Die coronabedingte Krise der qualitativen Sozialforschung. *Soziologie*, 50(3), 313-335.

Riesmeyer, Claudia (2011). Das Leitfadeninterview. Königsweg der qualitativen Journalismusforschung?. In Olaf Jandura, Thorsten Quandt & Jens Vogelgesang (Hrsg.), *Methoden der Journalismusforschung* (223-236). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Roberts, J. Kessa, Pavlakis, Alexandra E., & Richards, Meredith P. (2021). It's more complicated than it seems: Virtual qualitative research in the COVID-19 era. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1-13, <https://dx.doi.org/10.1177/16094069211002959> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].

Salheiser, Axel (2014). Natürliche Daten: Dokumente. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S.813-827). Wiesbaden: Springer VS.

Salmons, Janet (2015). *Qualitative online interviews* (2. Aufl.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Schirmer, Dominique; Sander, Nadine & Wenninger, Andreas (2015). Herausforderungen und Potenziale von Online-Medien für die qualitative Forschung – Eine Einführung. In Dominique Schirmer, Nadine Sander & Andreas Wenninger (Hrsg.), *Die qualitative Analyse internetbasierter Daten. Soziologische Entdeckungen* (S.7-32). Wiesbaden: Springer VS.

Sipes, Jessica B.A.; Roberts, Lynne D. & Mullan, Barbara (2019). Voice-only Skype for use in researching sensitive topics: A research note. *Qualitative Research in Psychology*, 19(1), 204-220.

't Hart, Dorinda (2021). COVID times make "deep listening" explicit: Changing the space between interviewer and participant. *Qualitative Research, Online first*.

Taddicken, Monika (2016). Onlinekommunikation als Gegenstand qualitativer Forschung in der Kommunikationswissenschaft. In Stefanie Averbek-Lietz & Michael Meyen (Hrsg.) *Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft* (S.445-464). Wiesbaden: Springer VS.

Wahl-Jorgensen, Karin (2021). The affordances of interview research on Zoom: New intimacies and active listening. *Communication, Culture and Critique*, 14(2), 373-376.

Willemsen, Romy F.; Aardoom, Jiska J.; Chavannes, Niels H. & Versluis, Anke (2022). Online synchronous focus group interviews: Practical considerations. *Qualitative Research, Online first*, 1-11, <https://dx.doi.org/10.1177/14687941221110161> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].

Witzel, Andreas (1985). Das problemzentrierte Interview. In Gerd Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S.227-255). Weinheim: Beltz.

Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22, <https://dx.doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132> [Datum des Zugriffs: 5. März 2023].

Witzel, Andreas & Reiter, Herwig (2012). *The problem-centred interview: Principles and practice*. London: Sage.

Witzel, Andreas & Reiter, Herwig (2022). *Das problemzentrierte Interview – eine praxisorientierte Einführung*. Weinheim: Beltz Juventa.

Zur Autorin

Jana RICK (M.A.) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Sie hat Kommunikations- und Kulturwissenschaften (B.A.) dreisprachig an der Freien Universität Bozen studiert sowie Medienwissenschaft (M.A.) an der Universität Innsbruck. Ihre Forschungsinteressen sind an der Schnittstelle von Journalismusforschung und Arbeitssoziologie angesiedelt und umfassen den journalistischen Beruf und die Arbeitsbedingungen im Journalismus. Aktuell arbeitet sie in einem DFG-Projekt zur Prekarisierung im Journalismus und schreibt ihre Dissertation zum Ausstieg aus dem Journalismus.

Kontakt:

Jana Rick, M.A.

Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung
LMU München
Oettingenstraße 67, 80538 München

E-Mail: jana.rick@ifkw.lmu.de

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9310-2828>

Zitation

Rick, Jana (2023). Problemzentrierte Interviews online und offline: eine methodische Reflexion [45 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 24(2), Art. 6, <https://dx.doi.org/10.17169/fqs-24.2.3977>.