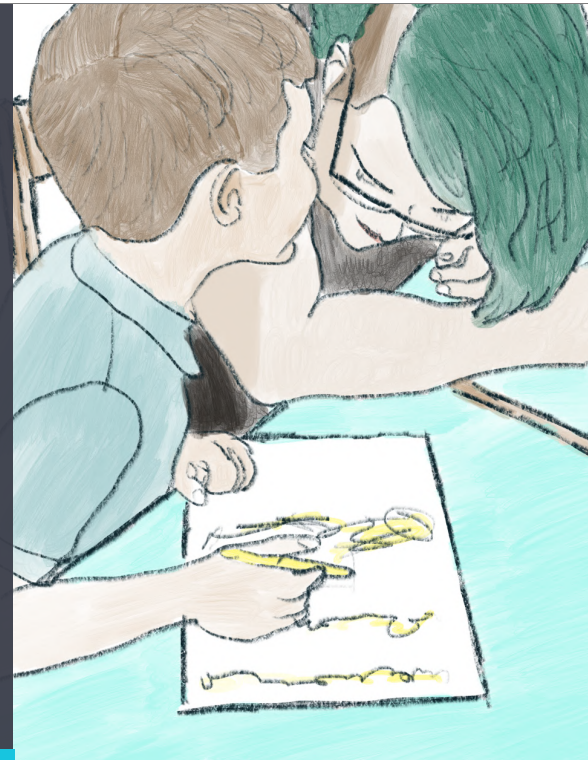


Interviewen

2021W930012 VO – Winter 2021
Methoden der Geschlechterforschung

Katta Spiel



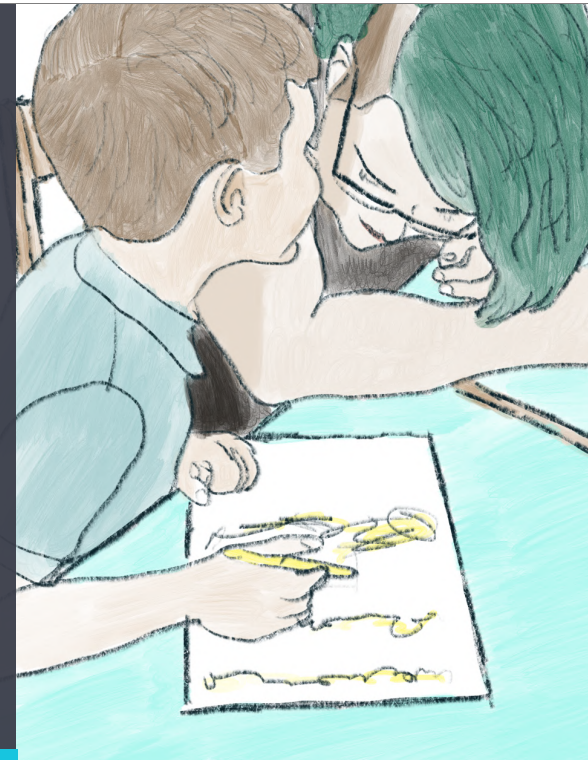
DE:
Diese Einheit fokussiert sich auf das Führen von Interviews und dem Sprechen mit anderen Menschen.

EN:
This lecture is focused on conducting interviews and talking to other people.

Interviewen Zuhören

2021W930012 VO – Winter 2021
Methoden der Geschlechterforschung

Katta Spiel

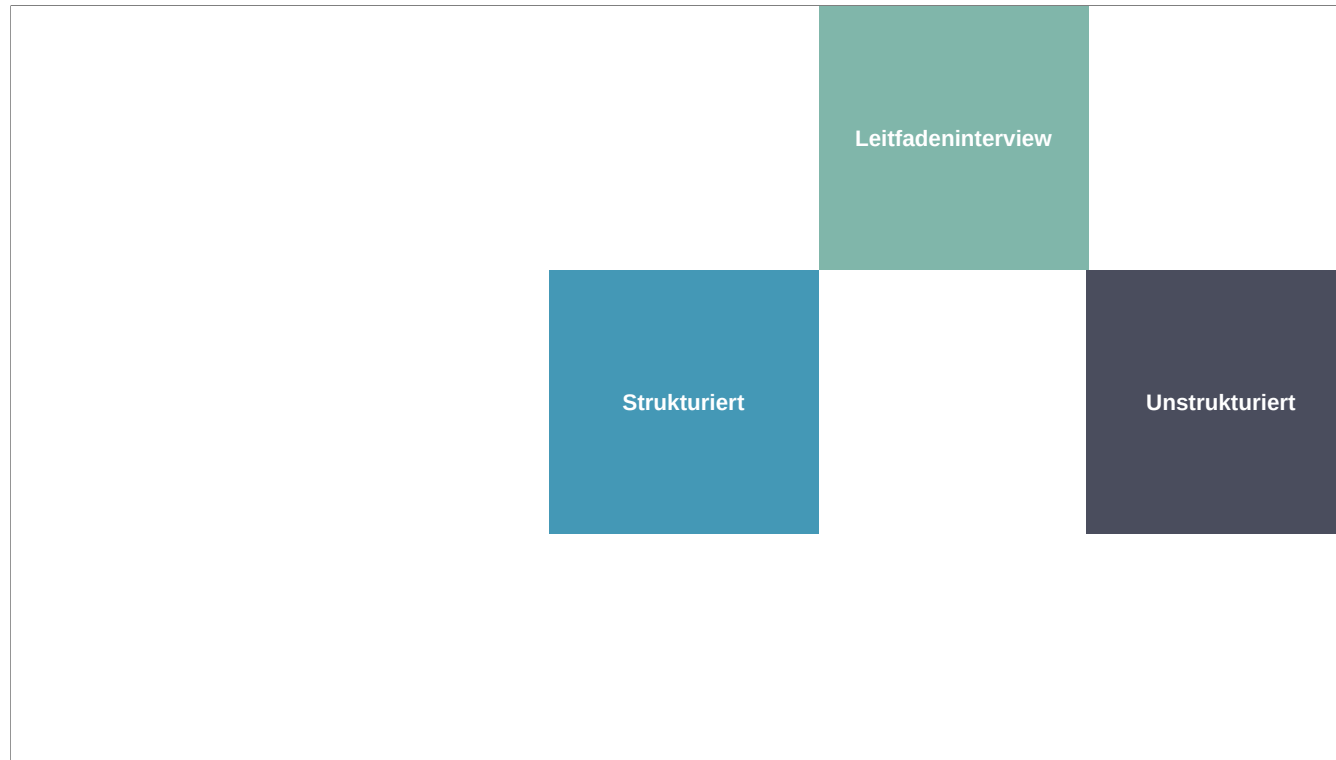


DE:

Aus meiner Perspektive heraus, denke ich allerdings auch, dass es vielleicht besser ist den Fokus nicht nach außen zu richten (also andere zu interviewen), sondern eher nach innen hin zu einer Praxis, die aus meiner Perspektive, angebracht sein kann gegenüber dem was es heißt Interviews gut zu machen, konkret anderen zuzuhören.

EN:

Though in my perspective, I think it is much better to set the focus not outwardly (i.e., interviewing someone else) but rather inwardly towards a practice that, from my perspective, might be more conducive to what it means to do interviews well, namely listening to others.



DE:

Bevor Sie jeglichen Interviewprozess beginnen können, müssen Sie eine (Reihe von) Frage(n) identifizieren, die Sie fragen wollen und wen. Jetzt haben wir schon über die Komplexität des Fragenstellens gesprochen sowie auch, zumindest teilweise, wie Sie Leute kontaktieren können, die diese beantworten sollten. Sobald Sie nun das generelle Interesse für Ihre Forschung etabliert haben, müssen Sie überlegen, welche Art von Interview Sie führen wollen und hier gibt es grundsätzlich zwei Typen, wobei die Kombination aus beiden am häufigsten vorkommt.

1) **Strukturierte** Interviews folgen einer konkreten Reihenfolge an Fragen, bieten einen sehr strengen Rahmen für die Konversation und sind dafür gedacht, **vergleichbare** Antworten zwischen den Teilnehmer*innen zu erzeugen. Als Beispiel für strukturierte 'Interviews' kennen Sie vielleicht jegliche Art von Frage mit Freitextfeld in Umfragen. Solche 'Interviews' werden auch oft in Marktforschung genutzt. Ich setze 'Interview' hier in Anführungszeichen weil ich sie gewissermaßen nicht für interviews halte, da sie nicht wirklich zwischen gleichberechtigten Partner*innen geführt werden, sondern Forscher*innen alleinig Thema wie auch Form und Rahmen, inklusive erwarteter Antworten im Kontext der Konversation bestimmen.

2) **Unstrukturierte** Interviews sind das genaue Gegenteil. In diesem Fall würden Sie Interviewpartner*innen zu einem konkreten Thema befragen, jedoch ohne vordefinierte Fragen. Dabei handelt es sich um einen kollaborativen Ansatz, mit dem alle Involvierten die Richtung des Interviews zusammen bestimmen ohne eine (explizit kommunizierte) Agenda von Forscher*innen. Obwohl dies theoretisch ein sehr gleichberechtigter Ansatz ist, sind solche Interviews meiner Erfahrung nach weniger erfolgreich (im Sinne eines guten Gespräches), weil Forscher*innen hier zu wenig Struktur anbieten; jegliche Art der Rahmgebung gibt Teilnehmer*innen auch ein Verständnis über die Erwartungen von Forscher*innen und durch die implizite Kommunikation dieser Rahmen bieten Forscher*innen ihren Teilnehmer*innen auch Informationen darüber an, welche Themen angebracht sind und welche nicht.

3) **Leitfadeninterviews** sind diejenigen, in denen Forscher*innen Beispielfragen und Themenblöcke die sie ansprechen wollen vorbereitet haben, wobei das Format immer noch Flexibilität dahingehend erlaubt, dass Interviewpartner*innen die Führung über die Gestaltung des Gespräches übernehmen können. Es kann auch ein Weg sein, mehrere Perspektiven auf unterschiedliche Aspekte der selben Forschungsfrage zu gewinnen, während gleichzeitig auch eine Struktur für alle Interviewpartner*innen geboten wird an der diese sich in den Momenten festhalten können, in denen sie gerade nicht wissen, wie sie die Konversation weiter führen sollen.

EN:

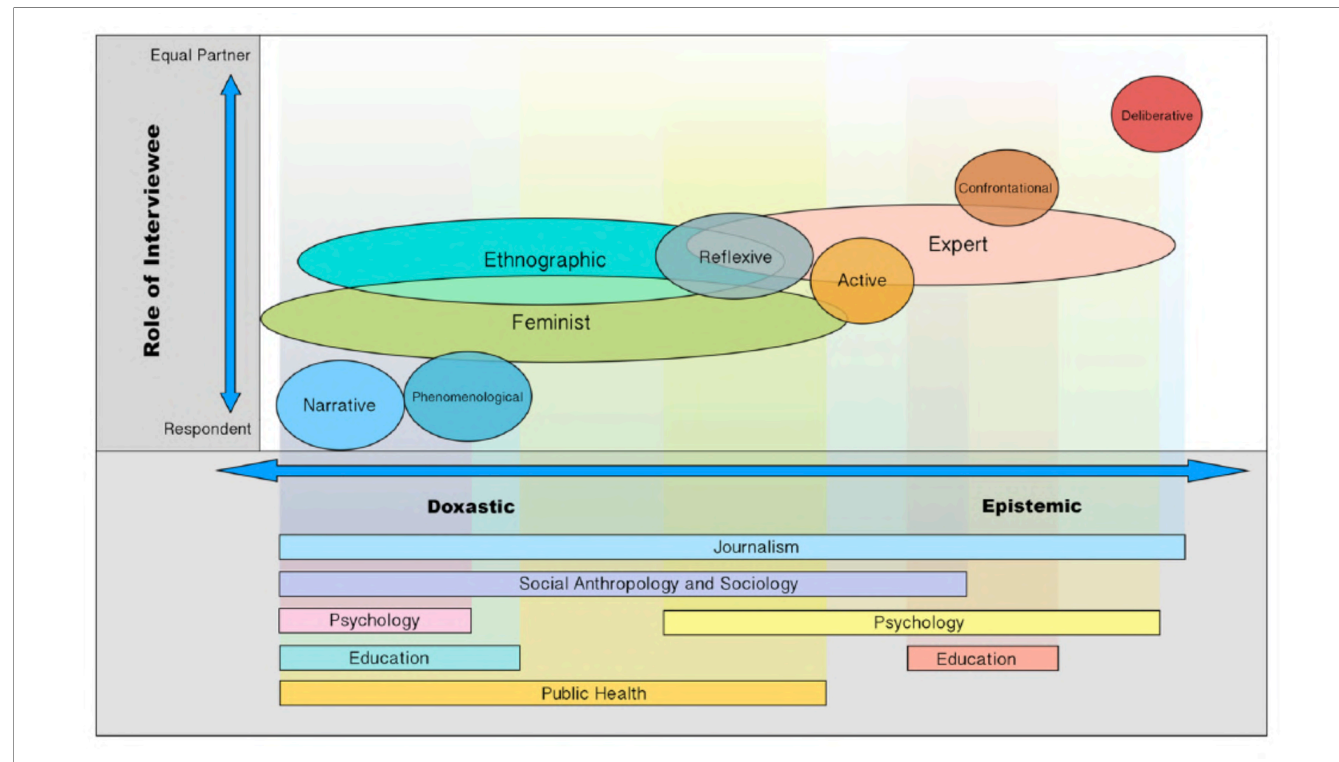
Before you can start any interview process, you have to figure out a (set of) question(s) you want to ask and to whom. Now, we already talked about the complexity entailed in asking questions and, to some degree, on how to get to people answering them. Once you have established a general interest for your inquiry, you will have to consider which type of interview you want to have and, essentially, there are two types with a combination of both being the most common case.

1) **Structured** interviews follow a specific order of questions, provide a very strict frame for the conversation and are intended to result in **comparable** answers across participants. An example you might have seen for structured 'interviews' of these kinds are basically any open text field questions in surveys. These are also often used in market research. I set 'interview' here in scarecrows because, to some extent, I don't think of structured interviews has having much to do with an interaction between two people, as researchers are the sole drivers of the topic of the conversations as well as the frame and form of the conversation including expected answers.

2) **Unstructured** interviews are the entire opposite. In this case, you might encounter your interview partners on a specific topic without a predefined set of questions. This is a collaborative approach where all people present shape the direction of the interview together without an (explicitly communicated) agenda from researchers. While theoretically a very equalising approach, in my experience, such interviews tend to be less successful (in terms of a good conversation) due to a lack of structure given by researchers; any kind of framing given also allows participants to somewhat understand researchers' expectations and through the implicit communication of these frames researchers

provide participants with information on which topics might be safe to discuss and which might not be.

3) **Semi-structured** interviews are those where researchers have example questions and topical themes they want to touch on prepared while still allowing them to be flexible and follow participants' leads in how they might shape the conversation. It can also be a way to solicit multiple perspectives on different facets of the same inquiry, while also subtly providing a structure for all interview participants to hold on to, in moments they don't really know how to drive the conversation further.



DE:

Die Bandbreite zwischen strukturierten und unstrukturierten Interviewstilen bezieht sich auch auf den Unterschied dessen was Berner-Rodoreda et al. (2020) als **doxastische** und **epistemische** Interviewformen bezeichnen und ich ermuntere Sie die Tabelle auf Seite 293 zu prüfen um nachzusehen, wie die Autor*innen zwischen den beiden generellen Interviewstilen unterscheiden.

Ich habe diese Illustration von S. 297 entnommen und eines der interessanten Dinge, auf die ich hier konkret hinweisen will ist, dass die Autor*innen versuchen, Forschungsziel und die Rollen von Interviewpartner*innen (auf einer Bandbreite von Antwortenden zu gleichberechtigten Partner*innen) zu entwirren. Sie beziehen das auch auf unterschiedliche Forschungsbereiche und identifizieren unterschiedliche Stile, welche als Initialrahmen Sinn machen um Optionen für Fragestellungen über die erste Planung hinweg zu überlegen.

EN:

The range between structured and unstructured interview styles also relates to the difference of what Berner-Rodoreda et al. (2020) call **doxastic** and **epistemic** interviewing and I encourage you to check the table on p 293 to see how they differentiate between the two general styles of interviewing.

I took this illustration from p 297 and one of the interesting things, I want to specifically point out here is that the authors try and disentangle research intent and the roles of interviewees (on a range of respondents to equal partners). They also map this to research areas and identify different styles, which make sense as an initial frame of considering options for inquiry beyond an initial set out.

Auf Forschende



DE:

Ayata et al. (2019) beschreiben Interviews als **situierte** (d.h. kontextabhängige) und **affektive** (d.h. emotional involvierte) Begegnungen, welche in meiner Lesart sich nicht nur auf die Interviewsituation als solche bezieht sondern auch auf die Vorbereitung, Analyse, Präsentation usw. Und dahingehend würde ich gerne auch die Beschreibung erweitern um Interviews auch als **verkörperte** Praxis zu verstehen. Damit meine ich dass es auch relevant ist, sich körperlichen Merkmalen hinzuwenden und sich bewusst zu machen wie unser Körper die Wissensproduktion in Interviews beeinflussen kann. Beispielsweise spreche ich anders zu einer trans Person, die mich interviewt im Vergleich zu cis Personen. Das ist nicht mal eine bewusste Praxis! Andererseits wird für mich als weiße Person, mein Weißsein auch Interviews mit wem auch immer zu beeinflussen und wahrscheinlich People of colour (PoC) dabei vorsichtig stimmt, etwas was ich sage offen kritisch gegenüber zu stehen.

EN:

Ayata et al. (2019) describe interviews as **situated** (i.e, contextually dependent) and **affective** (i.e., emotionally involved) encounters, which in my reading doesn't only relate to the interview situation as such, but also to preparation, analysis, presentation etc. And in that regard, I would like to expand their description to understand interviews as **embodied** practice. With that, I mean that it is relevant that we attend to bodily characteristics and are aware of how our bodies might limit the knowledge production in interviews. For example, I will talk differently to a trans person interviewing me compared to a cis person. This is not even a conscious practice! On the other hand, as a white person, my whiteness will shape interviews with anyone and likely make people of colour (PoC) wary of opposing anything I say or critiquing openly.

Stimmen?

"Eine weitere wichtige Frage betrifft wie Stille "gelesen" werden soll bzw. jene Momente in denen Forschungsteilnehmer*innen sich nicht in der Form beteiligen, die die Fragestellung vorgibt. Wenn es ein Forschungsziel ist, Individuen dabei zu helfen ihren Erfahrungen eine Stimme zu geben und eine Möglichkeit dafür zu geben, den unterdrückenden Machttechnologien zu widersprechen, wie kann dann Stille verstanden werden? Wie soll ich diese vermeintliche Verweigerung zur Beteiligung interpretieren? Ist sie ein Ergebnis internalisierter Unterdrückungsmechanismen oder eher ein Beweis für die strengen Machtstrukturen, die hier im Spiel sind?"

Ashby, 2011 p. 8 (übers. Spiel)

DE:

Sie sind sich vielleicht dessen bewusst, dass nonverbale Signale eine Rolle spielen und Sie denken auch über Möglichkeiten wie Chat Interviews und/oder Interviews mit Personen die nicht die Stimme zum sprechen verwenden (bspw. Gebärdensprache und/oder exklusiv nichtverbale Kommunikation), allerdings mag ich diese Mahnung von Ashby (2011) im Bezug darauf, dass wir uns auch dem zuwenden müssen was in Interviews **nicht** gesagt wird und was **nicht** gesagt werden **kann**.

EN:

You might be aware of attending to nonverbal signals and you might consider options such as chat interviews and/or interviews with people who do not use voice to speak (e.g., using sign language and/or exclusively nonverbal communication), though I like this reminder by Ashby (2011) that we also need to attend to what is **not** said and what **cannot** be said in interviews.



DE:

Transkription ist nicht nur ein intensiver Prozess, er ist auch fehleranfällig, bzw wie Poland (2002) es nennt, anfällig für 'Änderungen'. Konkret identifiziert Poland die folgenden Quellen für Änderungen: **bewusste** Änderungen (bspw. in dem die Sprache 'aufgeräumt' wird), **unabsichtliche** Änderungen (bspw. durch Satzzeichensetzung die ein Statement verändern) und **unvermeidbare** Änderungen (bspw. indem nichtverbale Kommunikation verschriftlicht wird). Poland schlägt vor, Interviewkontexte konkret so vorzubereiten, dass sie hochqualitative Daten (Audio, Video, Notizen etc.) produzieren und darüber zu reflektieren, welche Änderungen stattgefunden haben und diese zu verantworten.

Wenn Interviews auf Englisch geführt werden, können Sie auch (und wurde ich auch) dazu verführt den Prozess mit automatisierten Transkriptionsangeboten zu verkürzen bzw. in jeglichem Fall andere dafür zu zahlen. Das ist auch eine absolut valide Praxis, aber ich empfehle Ihnen, zumindest teilweise Interviews selbst zu transkribieren, weil Sie dadurch Ihre Interviewpartner*innen besser kennenlernen und eine tiefere Verbindung zum Material herstellen. Zudem können Sie so oben genannte Änderungen besser nachvollziehen.

EN:

Transcribing is not just an intense process, it is also prone to errors and mistakes, what Poland (2002) calls 'alterations'. Specifically, Poland identifies the following sources for alterations: **deliberate** alterations (e.g., by 'tidying up' the language), **accidental** alterations (e.g., by using punctuation in ways that alters a statement) and **unavoidable** alterations (e.g., by having to verbalise non-verbal cues). Poland suggests to specifically prepare the interview setup to have high-quality data (audio, video, notes etc.) and reflect on which alterations might have taken place and account for them.

If interviews are conducted in English, you might be (and I have been) lured into shortening the process by using automated transcription services and/or, in any case, pay others to do this. That is also absolutely valid as a practice, but I do recommend to at least partly transcribe the interviews, because you get to know your interview partners better and have a deeper connection to the material. Additionally, this might make you aware of some of the above mentioned alterations.

Danke!

DE:
Danke dass Sie da sind und mit mir über unterschiedliche Arten dessen, wie wir forschen (oder forschen könnten!), nachdenken.

EN:
Thank you for being here and thinking with me through the ways we do (and might do!) research.