

Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am
Institut für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie der FU Berlin
(Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner)

Nr. 19

Eyko Ewers & Ernst-H. Hoff

**Interviewleitfaden und erste Untersuchungsschritte
im Projekt „KOMPETENT“**

Februar 2002

Korrespondenzadresse:

Dipl.-Psych. Eyko Ewers: eyko@zedat.fu-berlin.de
Prof. Dr. Ernst Hoff: ehoff@zedat.fu-berlin.de

Freie Universität Berlin
Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin

Interviewleitfaden und erste Untersuchungsschritte im Projekt „KOMPETENT“

Eyko Ewers & Ernst-H. Hoff

Inhalt:

1.	Vorbemerkungen.....	S. 2
2.	Geplante Personenstichprobe.....	S. 2
3.	Aufbau und Themenbereiche des Interviewleitfadens.....	S. 3
	3.1 Angaben zur Person und zum beruflichen Werdegang.....	S. 3
	3.2 Aktuelle berufliche Tätigkeit.....	S. 4
	3.3 Motive und Kompetenzen.....	S. 5
	3.4 Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären.....	S. 6
	3.5 Zukunftsvorstellungen.....	S. 6
4.	Erste Untersuchungsschritte: Akquise und erste Interviews.....	S. 7
5.	Literatur.....	S. 11
6.	Interviewleitfaden.....	S. 12

1. Vorbemerkungen

Im Rahmen des Forschungsprojekts „KOMPETENT“ untersuchen wir Fragen zur Lebensgestaltung und Kompetenzentwicklung von ca. 60 Beschäftigten aus der Informationstechnologie-Branche. Dabei handelt es sich um die GründerInnen und um die MitarbeiterInnen sogenannter „Startups“, d.h. relativ junger und in der Regel kleiner Firmen aus diesem Bereich. In einem ersten Untersuchungsschritt haben wir einen Interviewleitfaden entwickelt und erprobt, der in diesem Bericht vorgestellt werden soll. Zur Zeit führen wir Intensiv-Interviews mit Hilfe dieses Leitfadens durch. Aus den bislang erhobenen 27 Interviews können hier nur einige erste Eindrücke mitgeteilt werden.

Da wir die Fragestellungen und den theoretischen Hintergrund unseres geplanten Projekts bereits in einem vorangegangenen Forschungsband (Ewers & Hoff, 2002) vorgestellt haben, belassen wir es an dieser Stelle bei einer kurzen Zusammenfassung unserer wichtigsten Forschungsziele: Im Projekt „KOMPETENT“ soll die gegenwärtige Arbeits- und Lebenssituation von jungen Beschäftigten aus dem IT-Bereich, v.a. aus der sog. „Startup-Szene“, zunächst einmal möglichst detailliert beschrieben werden. Wir möchten herausfinden, wieweit sich die These einer zunehmenden Entgrenzung von Berufs- und Privatleben empirisch für jenen Bereich belegen lässt, der häufig als Prototyp neuer Arbeitsformen gilt. Weiter soll untersucht werden, welche Kompetenzen die von uns befragten Personen mitbringen bzw. entwickeln (müssen), um die Anforderungen einer derartigen Entgrenzung und einer arbeitszentrierten Lebensgestaltung bewältigen zu können. Offen erscheint schließlich die Frage, in welcher Weise sich diese Personen ändern, wenn sie mit neuen Lebens- und Lernkontexten außerhalb des beruflichen Bereichs konfrontiert werden - z.B. mit den Aufgaben der Gründung einer festen Partnerschaft und Familie. Aus diesem Grund planen wir eine längsschnittliche Untersuchung über einen Zeitraum von (zunächst) zwei Jahren. Das halbstrukturierte Leitfadeninterview, dessen Entwicklung in diesem Bericht dokumentiert wird, soll (a) zu Beginn und (b) am Ende des Untersuchungszeitraums eingesetzt werden.

Um relevante Entwicklungen im Berufs- und Privatleben unserer Untersuchungspartner ökologisch valide erfassen zu können, führen wir zwischen diesen beiden Erhebungszeitpunkten eine prozessbegleitende Online-Befragung durch. Zu diesem Erhebungsinstrument wird in Kürze ein eigener Forschungsbericht erscheinen.

2. Geplante Personenstichprobe

Insgesamt werden ca. 50-60 im IT-Bereich tätige Frauen und Männer befragt. Dabei handelt es sich vor allem um GründerInnen sowie MitarbeiterInnen kleiner bzw. mittelständischer IT-Unternehmensneugründungen. Denn in diesem Bereich zeigt sich der Wandel der Arbeitsgesellschaft mit seinen Konsequenzen für das Leben des Einzelnen besonders deutlich (vgl. Hoff, in Druck). Als Kooperationsunternehmen sollen 10-15 Startups mit möglichst unter-

schiedlichen Produkt- und Dienstleistungsprofilen gewonnen werden. Bei der Auswahl unserer InterviewpartnerInnen streben wir ein ausgeglichenes Verhältnis von Personen in Schlüsselpositionen (z.B. Unternehmensgründer, Vorstände) und MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktionen aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen an (z.B. Vertrieb, Marketing etc.). Von den MitarbeiterInnen scheinen die Personen in technischen Bereichen (wie z.B. der Programmierung bzw. Softwareentwicklung) besonders wichtig zu sein, denn hier kommt es vermutlich am stärksten zu einer Entgrenzung der Lebenssphären. Angestrebt wird ferner ein Verhältnis von Frauen und Männern, das den Geschlechteranteilen in den jeweiligen Unternehmen entspricht.

3. Aufbau und Themenbereiche des Interviewleitfadens

Der Interviewleitfaden umfasst folgende Themenbereiche:

- (1) Angaben zur Person und zum beruflichen Werdegang
- (2) Aktuelle berufliche Tätigkeit
- (3) Motive und Kompetenzen
- (4) Privatleben und Verhältnis des Lebenssphären
- (5) Zukunftsvorstellungen

3.1 Angaben zur Person und zum beruflichen Werdegang

Der Interviewleitfaden beginnt nach einer Einleitung (mit Vorstellung der Interviewer und Hinweisen auf die Anonymisierung aller Daten) mit einigen soziodemographisch üblichen Fragen zur Person. Festgestellt werden sollen Alter, Familienstand bzw. Partnerschaft, Beruf des Partners, Haushaltsführung, Kinderzahl und -alter. Diese Angaben sind für alle Arten von sozialwissenschaftlichen Analysen wichtig und bedürfen keiner genaueren Begründung.

Es folgt eine Reihe von Fragen zum beruflichen Werdegang vom Schulabschluss bis zum Eintritt in die (bzw. bis zur Gründung der) gegenwärtige(n) Unternehmung. Hier geht es uns um eine möglichst detaillierte Rekonstruktion der für die Befragten wichtigsten Tätigkeits- und Lernverläufe sowie Qualifizierungsprozesse. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Beschreibung von (selbst- bzw. fremdinitiierten) beruflichen Wechseln und Übergängen; nach der Deskription soll der Berufsverlauf subjektiv interpretiert und bewertet werden. Wir bitten unsere Interviewpartner um eine Einschätzung der Kontinuität bzw. Diskontinuität, des Auf- oder Abstiegs bzw. der Stagnation in ihrem Berufsverlauf; denn wir vermuten, dass gerade bei dieser Personenstichprobe eine Vielzahl unterschiedlicher Berufs- und „Kompetenzbiographien“ vorkommen (Erpenbeck & Heyse, 1999) - von „stromlinienförmigen“ kontinuierlichen Karrieren bis hin zu diskontinuierlichen Wegen mit Abbrüchen von Ausbildungen, autodidaktischem Kompetenzerwerb etc. (Unsere Hypothesen zur Bedeutung dieser unter-

schiedlichen Biographien für die Entwicklung von Bewältigungsstrategien bei künftigen Krisen und biographischen Brüchen sind im vorangegangenen Bericht angeführt worden.)

Der erste Teil des Leitfadens beinhaltet weiterhin einen Abschnitt zu Kontrollvorstellungen, in dem nach den bestimmenden Einflüssen für den Berufsverlauf in seiner Gesamtheit gefragt wird. Hier geht es darum, in welchem Maße sich Befragte rückblickend selbst als Subjekt und/oder Objekt ihres beruflichen Handelns begreifen. Die Interviewpartner werden gebeten, anhand einer Kartenauswahl die wichtigsten Einflussfaktoren („eigene“; „äußere“; „unvorhersehbare“ Einflüsse sowie „alle Einflüsse zusammen“) für ihren bisherigen beruflichen Werdegang nach Wichtigkeit zu ordnen und (ggf. anhand von Beispielen) genauer zu erläutern. Dieses in einem früheren Forschungsprojekt entwickelte Verfahren (Hoff & Hohner, 1992) hat sich bereits in einer Reihe von empirischen Untersuchungen zum Kontrollbewusstsein bewährt. Was die jungen IT-Spezialisten anbelangt, so vermuten wir, dass der berufliche Lebensweg überwiegend als selbstbestimmt beschrieben wird und dass sich diese internalen Kontrollvorstellungen dann jedoch mit zunehmenden Handlungserfahrungen und mit der Einsicht in externe Zwänge (des Marktes, durch Auftraggeber usw.) stärker in Richtung auf ein interaktionistisches Verständnis der eigenen Person und des eigenen Lebens verschieben werden. Völlig offen erscheint uns die Frage, ob gravierende Entwicklungsprozesse bereits in dem Zeitraum von knapp zwei Jahren stattfinden. Angesichts der retrospektiv sehr ausführlich geschilderten beruflichen Werdegänge kann man aber vermuten, dass sich erste Tendenzen dieser Art bereits im Querschnitt zeigen.

3.2 Aktuelle berufliche Tätigkeit

Der zweite Abschnitt des Leitfadens umfasst eine Reihe von Fragen zur aktuellen beruflichen Situation des Befragten. Nach den Angaben zur gegenwärtigen Position unseres Interviewpartners, seiner beruflichen Entwicklung im Unternehmen sowie Informationen zum Unternehmen und dessen Entwicklung, zielen weitere Fragen auf eine möglichst umfassende Beschreibung der aktuellen beruflichen Tätigkeit. Am Beispiel eines „typischen“ Arbeitstages (gegebenenfalls entlang einzelner Projektphasen) lassen wir uns - im chronologischen Ablauf - die verschiedenen Haupt- und Nebentätigkeiten unserer Interviewpartner genau berichten. Diese Informationen sollen Aufschluss darüber geben, mit welchen Arbeitsanforderungen die Befragten konfrontiert werden und mithilfe welcher Strategien sie diese Anforderungen zu bewältigen versuchen. Auf diese Weise können wir einen Überblick über die tatsächlich geforderten bzw. benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen in der „neuen Arbeitswelt“ gewinnen. Gleichzeitig versprechen wir uns von der detaillierten Aufschlüsselung der einzelnen Tätigkeiten im Tages-, Wochen- und Monatsverlauf erste Hinweise auf eine mögliche Entgrenzung der Arbeit im Sinne der von Voß und Jurczyk (2000) angesprochenen Dimensionen der sozialen Strukturierung (wie z.B. räumliche Entgrenzung durch große Anteile von Tele-Heimarbeit; technische Entgrenzung durch den Einsatz immer komplexerer Informations- und Kommunikationssysteme; sozialorganisatorische Entgrenzung durch

Projekt- und Prozessorganisation usw.). Ferner interessiert uns, ob und in welchem Maße Tendenzen zur „fremdorganisierten Selbstorganisation“ (ebd.) oder „kontrollierten Autonomie“ (Vieth, 1995) tatsächlich in den Führungs- und Unternehmensleitbildern von Vorstandsvorsitzenden und Personalverantwortlichen auftauchen bzw. von ihren Mitarbeitern wahrgenommen werden.

Der Themenbereich zur aktuellen beruflichen Tätigkeit umfasst außerdem einige Fragen zur Arbeitszeit und zur Unternehmenskultur sowie zur Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten. Dabei wollen wir unter anderem dem Mythos der „großen Familie“ nachgehen, mit dem die Startup-Firmen in ihrer Boomphase immer wieder Schlagzeilen machten. Möglicherweise hat sich im Zuge der ernüchternden Entwicklung in diesem Bereich die Situation zugunsten einer wesentlich neutraleren, „professionelleren“ Zusammenarbeit verändert.

3.3 Motive und Kompetenzen

Im folgenden Teil des Leitfadens werden die persönlichen Motive der Befragten für den Wechsel in das (bzw. für die Gründung des) gegenwärtige(n) Unternehmen(s) sowie ihre damit verbundenen Hoffnungen und Befürchtungen thematisiert. Weiterhin fragen wir (zunächst ganz allgemein) danach, was den Befragten an Ihrer jetzigen Arbeit besonders wichtig ist und welche Aufgaben und Tätigkeiten ihnen besonderen „Spaß“ machen. Ein gesonderter Abschnitt beinhaltet dabei das Thema Identifikation, das wir im Zusammenhang mit den bereits angesprochenen Prozessen der Entgrenzung und „Selbstaussbeutung“ für besonders wichtig halten. Dabei vermuten wir innerhalb der von uns befragten Personenstichprobe erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Maßes an Identifikation mit dem Unternehmen einerseits sowie mit dem Produkt bzw. der Arbeitsaufgabe selbst andererseits.

Im folgenden Teilabschnitt „Kompetenzen“ soll zunächst in Erfahrung gebracht werden, wie die Befragten **selbst** ihre eigenen (beruflichen) Kompetenzen und ihre eigene Kompetenzentwicklung beschreiben und welche subjektiven Konzepte dabei zum Tragen kommen. Am Beispiel einer Kartenauswahl mit verschiedenen Kompetenzdimensionen (z.B. Kompetenzen „im emotionalen Bereich“; „im organisatorisch-planerischen Bereich“ usw.) bitten wir die Befragten, diese vorgegebenen, aber von uns nicht näher explizierten Dimensionen vor dem Hintergrund ihrer aktuellen Tätigkeit ausführlicher zu erläutern und mit Blick auf deren jeweilige Relevanz zu bewerten. Sofern es nicht schon von unseren Gesprächspartnern selbst thematisiert wurde, fragen wir abschließend noch nach dem Stellenwert von Lernen in der Arbeit bzw. im Leben der Befragten sowie nach wichtigen „Lernstationen“ für die von ihnen genannten Kompetenzen.

Im letzten Abschnitt erkundigen wir uns nach Belastungen und Problemen bei der Arbeit sowie nach möglichen Bewältigungsstrategien. Hier interessiert uns vor allem, ob und in wel-

chem Maße die in der gegenwärtigen theoretischen Diskussion (vgl. dazu unseren vorangegangenen Bericht) konstatierten Probleme wie z.B. extreme Arbeitszeiten, Selbstausbeutung, widersprüchliche Arbeitsanforderungen etc. von den Befragten tatsächlich als belastend empfunden und thematisiert werden. Wichtig erscheint uns hier weiter die Frage, welche Möglichkeiten und Ressourcen die Mitarbeiter nutzen, um mit diesen Belastungen umzugehen.

3.4 Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären

Analog zur aktuellen beruflichen Tätigkeit thematisieren wir mit diesem Fragenkomplex zunächst die generelle Bedeutung von Freizeit bzw. Privatleben für die Befragten und informieren uns anschließend über dessen konkrete Ausgestaltung (in Form von Familienleben, Hobbies, persönlichen Projekten etc.). Dabei fragen wir unter anderem direkt nach Situationen, in denen es den Befragten möglicherweise schwer fällt, Arbeit von Freizeit bzw. Berufs- von Privatleben zu unterscheiden. Anschließend bitten wir unsere Interviewpartner (erneut mit Hilfe vorgelegter Kärtchen) jene verschiedenen Einflüsse des Berufes auf das Privatleben (und umgekehrt) auszuwählen und zu erläutern, die das für sie charakteristische Verhältnis der beiden Lebenssphären gegenwärtig am besten kennzeichnen. Auf den vorgelegten Karten sind die verschiedenen Relationen (Neutralität, bewusste Segmentation, Kompensation, Interaktion, Entgrenzung) symbolisch veranschaulicht (vgl. dazu Grote et al., 1999). Wenn mehrere Karten ausgewählt werden, sollen diese vom Befragten nach ihrer Wichtigkeit geordnet und kommentiert werden. Wir erwarten hier z.B., dass eine subjektiv als erfolgreich erlebte „Bewältigung“ entgrenzter Arbeits- und Lebensverhältnisse vor allem mit der Ausbildung komplexer Vorstellungsmuster zur Arbeit und Freizeit (z.B. im Sinne einer reziproken Interaktion) einhergehen wird. Denkbar sind aber auch Muster zu kausalen Relationen völlig traditioneller Art, z.B. dergestalt, dass es Freizeittätigkeiten etwa sportlicher Art gibt, die als Kompensation der Arbeit am PC begriffen und davon bewusst getrennt gehalten werden, dass Muster eines „spill-over“ berichtet werden usw. (zur Arbeit-Freizeit-Forschung vgl. Hoff, 1992).

Abschließend thematisieren wir – sofern dies bislang vom Befragten selbst noch nicht angesprochen worden ist - noch einmal mögliche Schwierigkeiten bei der Integration beider Lebenssphären mit der Frage, ob und inwieweit es unseren Interviewpartner gelingt, Arbeit und Freizeit „unter einen Hut“ zu bringen.

3.5 Zukunftsvorstellungen

Im letzten Kapitel des Leitfadens wird die Zukunft der Befragten mit persönlichen Plänen sowie Antizipationen von beruflichen und privaten Entwicklungen angesprochen. Dabei fragen wir zunächst getrennt für die beide Lebensstränge jeweils nach kurz-, mittel- und langfristigen Zielen und Projekten sowie nach den damit verbundenen Hoffnungen und Befürchtungen. Konzepte zu „persönlichen Zielen“ und „persönlichen Projekten“ im Rahmen

handlungs- und identitätstheoretischer Traditionen haben wir soeben in einem eigenen Beitrag behandelt (vgl. Hoff & Ewers, in Druck). Uns interessiert vor allem, ob und inwieweit gerade die jüngeren und (vermutlich) besonders arbeitsorientierten Beschäftigten eine Veränderung ihrer Lebensgestaltung zugunsten des Privatlebens wünschen bzw. erwarten und welche Strategien der Integration beider Lebenssphären sie zukünftig anstreben.

4. Erste Untersuchungsschritte: Akquise und erste Interviews

Was die Akquise betrifft, waren wir zunächst ausgesprochen skeptisch: Die gegenwärtige Situation, in der die meisten der vor ein bis zwei Jahren gegründeten Startups ums Überleben kämpfen und in beträchtlichem Umfang Mitarbeiter entlassen müssen, stellt keinen idealen Zeitpunkt für die Initiierung gemeinsamer Kooperationsbeziehungen dar. Außerdem erschien es uns schwierig, Personen mit dem Argument zur Teilnahme zu motivieren, die Befragung bedeute für sie einen persönlichen Gewinn. Aus der Perspektive der Unternehmen hätte man eher mit geringer Motivation rechnen können; denn schließlich nehmen wir die Arbeitszeit von Vorstandsmitgliedern sowie von drei bis vier weiteren MitarbeiterInnen für jeweils 1½ bis 2 stündige Interviews in Anspruch. Angesichts solcher Kontextbedingungen waren wir von der dann doch erstaunlich positiven Resonanz auf unser Forschungsvorhaben überrascht. Zwar sagten einige Unternehmen mit Blick auf die derzeit angespannte Situation und auf den daraus resultierenden Zeitmangel ab. Dennoch konnten wir bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits knapp die Hälfte der angestrebten 60 Personen interviewen. Vor allem der Hinweis, es handele sich bei unserer Untersuchung um eine längsschnittliche Analyse und keine bloße „Momentaufnahme“, hat viele zunächst noch skeptische Gründer und Mitarbeiter interessiert und den Ausschlag für eine Zusage gegeben.

Die Gruppe der Gründer und Vorstandsvorsitzenden (in diesem Fall nur in der „männlichen Form“ genannt, weil es hier bislang nur Männer gab) ist in unserer Stichprobe gegenwärtig aus zwei Gründen überrepräsentiert: zum einen, weil wir im Rahmen der Kontaktaufnahme notwendigerweise immer zuerst die Vorstände bzw. Gründer ansprechen, um unser Forschungsprojekt vorzustellen und die Erlaubnis für ein, zwei oder mehrere Interviews im Unternehmen (je nach Anzahl und Motivation der Beschäftigten) einzuholen, die wir dann zu einem späteren Zeitpunkt in der Firma führen. Zum anderen bestehen viele dieser Klein- und Kleinstunternehmen z.T. (nur noch oder erst) aus 3-4 (oder noch weniger) Personen. Dabei handelt es sich in der Regel um die Gründer selbst, die dann gleichzeitig auch die Position und Funktion des Geschäftsführers oder Vorstands ausüben. Realiter sind sie jedoch die meiste Zeit im „operativen Geschäft“ tätig.

Bei der Akquise der Unternehmen hat es sich bislang bewährt, zunächst einen Termin für ein „Kennenlern“-Interview zu vereinbaren, da viele Ansprechpartner sich bei der sofortigen Bitte

um mehrere Interviewtermine etwas „überrollt“ fühlten. Dieses „Kennenlern“-Interview hat nahezu all unseren Befragten trotz des Zeitaufwandes von ca. 2 Stunden nach eigenen Aussagen selbst so viel Spaß gemacht, dass sie eine weitere Zusammenarbeit begrüßt und uns weitere Gespräche mit Kollegen und Mitarbeitern zugesagt haben.

Die Wahl des Interview-Orts überlassen wir grundsätzlich unseren Gesprächspartnern. Die zurückliegenden Interviews fanden in der Regel an deren Arbeitsplatz statt, was uns die Möglichkeit eines Einblicks in die Arbeitssituation vor Ort ermöglichte. Ein kleinerer Teil fand dagegen auf Wunsch der Befragten auch in deren Privatwohnungen, in unserem Institut oder in ausgesuchten Cafés und Gastwirtschaften statt. Rückblickend haben sich bislang alle genannten Orte als günstig erwiesen. Das gilt lediglich für ein einzelnes Interview nicht, das im Großraumbüro eines Unternehmens stattfinden musste.

Ergebnisse aus den ersten 27 Interviews können wir zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht präsentieren, da die Datenauswertung erst nach Durchführung aller Interviews und der jeweils daran anschließenden, sehr zeitaufwendigen Transkription begonnen werden kann. Dennoch zeichnen sich einige erste interessante **Trends** ab, die wir an dieser Stelle kurz skizzieren möchten (sozusagen „ohne Gewähr“ dafür, dass die folgenden Aussagen aufgrund unserer weiteren Interviews nicht doch wieder eingeschränkt werden müssen):

Wie erwartet, treffen wir vor allem auf sehr junge Erwachsene. Dabei muss in Rechnung gestellt werden, dass die Gründer, deren Alter bei den 27 bislang befragten Personen zwischen 24 und 47 Jahren variierte, in der Regel älter als die Mitarbeiter sind, die wir demnächst befragen. Auffällig erscheint vor allem eine deutliche Diskrepanz zwischen Gründern mit technisch-naturwissenschaftlichem Hintergrund bzw. Tätigkeitsfeld einerseits und solchen mit stärker wirtschaftswissenschaftlich-unternehmerischem Profil andererseits. Unterschiede zeigen sich nicht nur in der Art und Abfolge einzelner beruflicher Lern- und Karriere-stationen, sondern auch in der Arbeits- und Lebensgestaltung. Die letztgenannte Gruppe zeichnet sich durch einen besonders homogenen, „glatte“ beruflichen Werdegang aus, der in fast allen Fällen die folgenden Stationen durchläuft: Dem Abitur folgt ein wirtschaftswissenschaftliches Studium an „einschlägigen“ Universitäten bzw. Hochschulen (begleitet von ersten eigenen unternehmerischen Tätigkeiten und mindestens einem längeren Auslandsaufenthalt). Dann folgt der Einstieg in eine zumeist international renommierte Unternehmensberatung (in der Regel für mindestens zwei Jahre). Anschließend kommt es zur Gründung des eigenen Unternehmens, häufig mit ehemaligen Kollegen aus der Beratungsfirma. Wesentlich heterogener und diskontinuierlicher sind dagegen die Werdegänge der stärker technisch-naturwissenschaftlich orientierten Gründer. Weitere Unterschiede zeichnen sich sowohl bei der retrospektiven Einschätzung und Bewertung der eigenen beruflichen Werdegänge, wie auch hinsichtlich der Antizipation zukünftiger beruflicher Ziele und Projekte ab. Hier tendieren Personen mit wirtschaftswissenschaftlichem Ausbildungshintergrund zu wesentlich

konkreteren Zukunftsentwürfen (z.B. mit Blick auf kurz- bis mittelfristige berufliche Ziele und Projekte), als die vergleichsweise gegenwartsorientierten Gründer mit technisch-naturwissenschaftlicher Profilierung.

Wie bereits erwähnt, konnten wir in den von uns bislang untersuchten zehn Kooperationsunternehmen keine Frauen auf der Ebene des Vorstandes oder der Geschäftsleitung finden. In den uns bekannten Startups, vor allem in solchen mit stärker technischem Produkt- und Dienstleistungsprofil sind Frauen generell unterrepräsentiert, wobei das quantitative Verhältnis von Frauen und Männern in den einzelnen Unternehmen stark variiert. Was die „horizontale“ und „vertikale“ Segregation nach Geschlecht (vgl. Gottschall, 1995) innerhalb der Firmen betrifft, deutet sich eine vergleichsweise traditionelle Verteilung an: Hohe Frauenanteile fanden wir vor allem in den weniger zentralen Unternehmensbereichen wie z.B. Marketing, Personal, im Bereich der Unternehmenskommunikation oder der Public Relations. Strategisch bedeutsamere Bereiche (z.B. der Vertrieb, Programmierung / Entwicklung etc.) und auch die leitenden Positionen im Unternehmen sind dagegen weitestgehend von Männern besetzt. Um dieser in unserer Projektskizze (vgl. den vorangegangenen Bericht) nicht in einem derartigen Ausmaß antizipierten Disparität der Geschlechterverhältnisse genauer nachzugehen, wollen wir ein oder zwei Interviews mit „Gründer-Frauen“ führen. Diese Frauen haben selbst Netzwerke im IT-Bereich aufgebaut und können als Expertinnen zu den Fragen der Geschlechterverhältnisse gelten.

Eine weitere Gruppe, die uns mit Blick auf Dimensionen der Entgrenzung wie auch unter spezifischen Aspekten der Kompetenzentwicklung besonders spannend erscheint, sind die im Unternehmen als sogenannte „Techis“ titulierten Mitarbeiter(Innen), die – wie ihr Name bereits verrät - vor allem im Bereich der Programmierung und Entwicklung zu finden sind. Hier scheint sich noch einmal eine eigenständige, von den anderen „Pionierbeschäftigten“ abzugrenzende Subkultur zu etablieren. Gemeinsames Kennzeichen dieser Gruppe ist neben einem spezifischen Kommunikations- und Kooperationsstil vor allem die besonders große inhaltliche Affinität zwischen beruflichen und privaten Tätigkeitsschwerpunkten und -interessen. In beiden Lebensbereichen steht die Auseinandersetzung mit dem Computer bzw. mit neuen Technologien im weitesten Sinne im Mittelpunkt. Hier lassen sich zum einen vermutlich prototypisch Transferleistungen von den im sozialen Umfeld erworbenen Kompetenzen auf den beruflichen Bereich (und umgekehrt) analysieren (vgl. dazu Kirchhöfer, 2000). Zum anderen zeichnen sich bei dieser spezifischen Personengruppe interessante Konfigurationen subjektiver Vorstellungsmuster zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit ab. Zu diesen Vorstellungen der Relation zwischen den Lebenssphären deutet sich weiter bei den „älteren“ Personen in unserer Stichprobe ein Trend zur Segmentierung im Sinne der traditionellen Trennung von Arbeit und Freizeit an.

Wir möchten abschließend noch einmal betonen, dass es sich bei diesen genannten Einschätzungen um **vorläufige** Eindrücke handelt, die auch vor dem Hintergrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren sind. Ob sich die aufgezeigten Trends dann anhand sämtlicher Interviews erhärten lassen, bleibt abzuwarten.

5. Literaturverzeichnis

- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1999). *Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation*. München: Waxmann.
- Ewers, E. & Hoff, E. (2002). Projekt „KOMPETENT“ (Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich). Entstehungsgeschichte und Projektskizze. *Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“*, Nr. 18. Berlin: Freie Universität, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Grote, S., Dettmer, S., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1999). Fragebogen und Interviewleitfaden im Projekt „PROFIL“. *Berichte aus dem Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der FU Berlin*, Nr. 14. Berlin: Freie Universität, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Gottschall, K. (1995). Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In R. Becker-Schmidt & G. -A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (S. 125-162). Frankfurt a. M.: Campus.
- Hoff, E.-H. (in Druck). Arbeit und berufliche Entwicklung. Erscheint in S.-H. Filipp & U. Staudinger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters. Enzyklopädie der Psychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Hoff, E.-H. (1992). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster*. Bern: Huber, 2. überarbeitete und aktualisierte Aufl., Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H. & Ewers, E. (in Druck). Handlungsebenen, Zielkonflikte und Identität. Zur Integration von Berufs- und Privatleben. In: M. Moldaschl (Hrsg.), *Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit*. Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1992). *Methoden zur Erfassung von Kontrollbewußtsein*. Materialien aus der Bildungsforschung, Nr. 43 (2 Bände). Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Kirchhöfer, D. (2000). Informelles Lernen in alltäglichen Lebensführungen. Chance für berufliche Kompetenzentwicklung. In: *QUEM-Report*, Heft 66. Berlin: QUEM.
- Vieth, P. (1995). *Kontrollierte Autonomie. Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie*. Berlin: Asanger.
- Voß G. & Jurczyk, K. (2000). Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In E. Hildebrandt (Hrsg.), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin: edition sigma.

6. Interviewleitfaden

Projekt „KOMPETENT“

Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung:
Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich

- Interviewleitfaden -*

FU Berlin 2002

Prof. Dr. Ernst Hoff & Dipl.-Psych. Eyko Ewers

***Verwendung nur mit ausdrücklicher Genehmigung der
Projektgruppe!***



Freie Universität Berlin

Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie,
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin

www.projekt-kompetent.de oder www.fu-berlin.de/arbpsych/

* Bei dem im Folgenden vorgestellten Leitfaden handelt es sich um die Version für MitarbeiterInnen. Es gibt außerdem eine zweite, geringfügig modifizierte Version für GründerInnen.

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

I. Einleitung

Guten Tag, Herr/Frau

Bevor wir anfangen, möchten wir uns kurz vorstellen. Unsere Namen sind Wir gehören zu einer Projektgruppe des Instituts für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie der Freien Universität Berlin. Da es sich um ein relativ langes Interview handelt, sind wir zu zweit hier. Wir werden uns im Verlauf des Interviews mit den Fragen abwechseln und gegenseitig darauf achten, dass wir keine wichtigen Punkte vergessen.

In unserem Forschungsprojekt untersuchen wir, wie sich die gegenwärtige Arbeits- und Lebenssituation von Beschäftigten im IT-Bereich entwickelt. Dabei geht es uns unter anderem darum festzustellen, welche Kompetenzen man benötigt, um den verschiedenen Anforderungen und persönlichen Zielen im beruflichen und privaten Bereich gerecht zu werden. Wir wollen damit ein differenzierteres Bild von der Arbeitssituation in der IT-Branche, besonders von der sog. Startup-Szene bekommen, als es bislang in den Medien vermittelt worden ist.

Das Interview ist in folgender Weise untergliedert: Wir werden Ihnen zuerst ein paar biographische Fragen stellen und anschließend ausführlicher auf ihre aktuelle berufliche Tätigkeit und Ihre Situation am Arbeitsplatz eingehen. In einem zweiten Teil wird es dann stärker um den Bereich Freizeitgestaltung, um das Verhältnis von Arbeit und Freizeit sowie um zukünftige Ziele und Projekte gehen.

Wenn Sie einverstanden sind, würden wir gerne das Gespräch mit dem **Tonband protokollieren**, allein schon deshalb, damit wir später nicht nur auf unser Gedächtnis angewiesen sind, sondern tatsächlich den genauen Gesprächsverlauf nachvollziehen können. Natürlich werden wir das Tonbandprotokoll nach den geltenden **Datenschutzgesetzen** behandeln. Es werden also keinerlei personenbezogene Daten weitergegeben oder veröffentlicht. Außerdem werden sämtliche Angaben, aus denen Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden könnten, bereits bei der Transkription der Interviews **anonymisiert**.

Damit wir im Gesprächsverlauf nichts vergessen, haben wir unsere Fragen noch einmal in diesem Leitfaden festgehalten [*zeigen!*]. Das heißt aber nicht, dass wir alle diese Fragen völlig schematisch abhaken werden. Es ist vielmehr wahrscheinlich, dass wir davon das ein oder andere Mal abweichen werden, um bestimmte Aspekte, die besonders interessant sind, etwas ausführlicher zu besprechen. Vielleicht kommt es auch vor, dass Sie mit unseren Fragen nichts anfangen können oder unsere Fragen für nicht richtig gestellt halten. In diesem Fall bitten wir Sie, uns das gleich zu sagen.

Im Übrigen möchten wir noch einmal ausdrücklich betonen, dass es uns in diesem Interview nicht darum geht, wie das Thema und IT-Unternehmen und Startups aktuell in den Medien diskutiert wird, sondern um Ihre ganz persönliche Sicht der Dinge.

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

II. Angaben zur Person

Bevor wir mit dem eigentlichen Interview beginnen, haben wir noch einige Fragen zur Person.

- (1) Wie **alt** sind Sie?
- (2) Welchen **Familienstand** haben Sie derzeit?
 - Falls ledig:*
 - a) „**Single**“ oder feste Partnerschaft?
 - Falls Partner:*
 - b) Ist Ihr **Partner berufstätig** und falls ja: Welchen Beruf übt er/sie aus?
 - c) Leben Sie in einem **gemeinsamen Haushalt**?
- (3) Haben Sie bzw. Ihr Partner **Kinder**?
 - Falls ja:*
 - a) Wie viele
 - b) Wie alt?
 - c) Leben die Kinder in Ihrem Haushalt?

III. Beruflicher Werdegang

- (1) Wir kommen jetzt zu Ihrem beruflichen Werdegang. Wann und wo haben Sie die **Schule abgeschlossen**, und was war das für ein Abschluss?
- (2) Können Sie uns Ihren **beruflichen Werdegang** vom Schulabschluss bis zum Eintritt bei XY (bzw. bis zur Unternehmensgründung) grob skizzieren?
 - Berufsausbildung / Studium
 - Sonstige Qualifikationen, Fortbildungen
 - Unterbrechungen / Abbrüche
 - Tätigkeiten / Jobs während des Studiums
- (3) Wie lange arbeiten Sie bereits bei XY?
- (4) Wie sah Ihre berufliche **Entwicklung innerhalb des Unternehmens** aus?
- (5) Wenn Sie jetzt noch einmal Ihren bisherigen beruflichen Werdegang insgesamt betrachten: Würden Sie dann sagen, dass es bei Ihnen eher kontinuierlich und unkompliziert („glatt“) aufwärts ging? Dass es eher gleichbleibend oder auch abwärts ging? Oder würden Sie sagen, dass alles eher diskontinuierlich („komplizierter“) verlief, dass es Brüche gab und immer wieder auf und ab ging?

[InterviewerIn kann die Verlaufsform bzw. Kontinuität / Diskontinuität auch gestisch unterstützen.]
- (6) Wie **bewerten** Sie diesen Verlauf für sich persönlich? Warum?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

Kontrollvorstellungen

- (7) Nachdem Sie sich Ihren beruflichen Werdegang vor Augen geführt haben, möchten wir Sie noch nach den dabei **insgesamt bestimmenden Einflüssen** fragen. Dazu legen wir Ihnen jetzt ein paar Kärtchen vor, auf denen verschiedene Einflussfaktoren festgehalten sind. Wir möchten Sie bitten, diese nach **Wichtigkeit** zu **ordnen**.

[Interviewer(in) legt Kärtchen in Zufallsreihenfolge vor. Bei mehreren Kärtchen Rangreihenfolge nach Wichtigkeit bilden lassen. Ausgewählte Reihenfolge danach auf Band sprechen. Um Erläuterung jedes einzelnen Kärtchens sowie von Zusammenhängen zwischen den Einflussfaktoren bitten.]

Überwiegend wurde mein beruflicher Lebenslauf bestimmt durch

äußere Einflüsse.

z.B.:

- Durch wichtige Personen
- Oder durch technische, sachliche oder organisatorische Notwendigkeiten
- Oder durch allgemeine Bedingungen

Überwiegend wurde mein beruflicher Lebenslauf bestimmt durch

mich selbst, eigene Einflüsse.

z.B.:

- durch meine Fähigkeiten und Eigenschaften, Anlagen und Begabungen
- oder durch eigene Kraft, Anstrengungen, Bemühungen und Ausdauer

Überwiegend wurde mein beruflicher Lebenslauf bestimmt durch

unvorhersehbare Einflüsse.

Es kam mal so, mal so z.B.:

- durch Zufälle
- oder durch Glück oder Pech
- oder durch Schicksal

Überwiegend wurde mein beruflicher Lebenslauf bestimmt durch

alle Einflüsse zusammen.

Sowohl äußere als auch innere oder auch zufällige Einflüsse spielten eine Rolle.

Dabei kam es ganz auf die Situation an, welche Einflüsse jeweils am wichtigsten waren.

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

IV. Aktuelle berufliche Tätigkeit

Bislang haben wir über Ihren beruflichen Werdegang gesprochen. Kommen wir nun zu Ihrer aktuellen Tätigkeit bei XY.

Arbeitsinhalt

- (1) Welche **Produkte** bzw. welche Dienstleistungen werden von XY angeboten?
- (2) Wie wird Ihre jetzige **Position** hier bei XY **bezeichnet**?
- (3) In was für einem **Beschäftigungsverhältnis** arbeiten Sie bei XY?
- (4) Können Sie uns einmal einen **typischen Arbeitstag** - falls es so etwas überhaupt gibt - von Anfang bis Ende **beschreiben**, (ggf. den gestrigen Tag oder die Arbeitswoche)? Was für konkrete Aufgaben fallen der Reihe nach an?
- (5) Was sind dabei Ihre **Kernaufgaben**, was sind **Nebenaufgaben**?
 - a) Gibt es dabei auch bestimmte **Routinetätigkeiten**?
 - b) Gibt es weitere (wichtige) Tätigkeiten, die **seltener** in der Woche oder im Monat anfallen?
 - c) Gehören zu Ihrer Tätigkeit auch bestimmte Aufgaben im Bereich der **Mitarbeiterführung** (z.B. bestimmte **Kontrollfunktionen**, Zielvereinbarungsgespräche, PA o.ä.)? Wie sehen diese aus?
 - d) Sind die von Ihnen beschriebenen Tätigkeiten und Aufgaben in der Regel **planbar** und kalkulierbar, oder ergeben sich viele Ihrer täglichen Aufgaben sozusagen „spontan“? (Wissen Sie beim Aufstehen schon genau, was Sie tagsüber im Büro erwartet?)
- (6) Vielleicht ist eine Beschreibung und **Gliederung** Ihrer Aufgaben anhand bestimmter Projekte bzw. entlang bestimmter **Projektphasen** viel sinnvoller? Wie schätzen Sie das ein?

Arbeitszeiten

Wir möchten jetzt gern auf das Thema Arbeitszeiten zu sprechen kommen.

- (7) Wie lange dauert bei Ihnen ein **durchschnittlicher Arbeitstag**? Wann beginnt er in der Regel, und wann hört er auf?
 - a) Arbeiten Sie auch am **Wochenende**? Wie häufig?
- (8) Wie sieht das in der Woche und wie im Jahresablauf aus?
(konstant / wechselnd)
- (9) Entspricht das in etwa auch den **Arbeitszeiten der anderen Mitarbeiter** bei XY?
- (10) Gibt es bei XY bestimmte **Regelungen zur Arbeitszeit**?
Wenn ja:
 - a) Welche? Welches Arbeitszeitmodell?
- (11) Haben Sie viele **Termine außerhalb** des Unternehmens (z.B. Geschäftsreisen, Kundenbesuche etc.)? Wenn ja, wie oft ungefähr? Beschränkt sich das zumeist auf Ziele in Berlin bzw. in Deutschland?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

- (12) Wie viele **Urlaubstage** pro Jahr stehen Ihnen zu?
a) Haben Sie diesen Urlaub bislang in Anspruch nehmen können (bzw. wollen)?
b) Gibt es bei XY besondere Urlaubsregelungen wie z.B. sog. Sabbaticals o.ä.?

Arbeitsorganisation

- (13) Ist die Tätigkeit bei XY vorwiegend als **Projektarbeit** organisiert?
a) Arbeiten Sie selbst auch in den einzelnen Projekten mit?
- (14) Sind die von Ihnen durchgeführten Tätigkeiten vorwiegend solche, die Sie alleine bzw. selbständig in **Einzelarbeit** durchführen, oder arbeiten Sie stärker im **Team**?
Bei Teamarbeit:
a) Wie groß ist dieses Team?
b) Und wie ist es **zusammengesetzt**?
Bei Einzelarbeit
c) Mit wem müssen Sie sich koordinieren / absprechen?
- (15) Entscheiden Sie selber, wann Sie welche Aufgaben erledigen, übernimmt das ein Vorgesetzter, oder ergibt sich das quasi von alleine ?
- (16) Wie steht es mit der **Kontrolle Ihrer Arbeit**? (Gibt es diesbezüglich verantwortliche Personen, bestimmte Vereinbarungen o.ä.?)
- (17) Welche **technischen Hilfsmittel** sind für die Organisation und Durchführung Ihrer Arbeitsaufgaben unentbehrlich (z.B. PDA, Mobiltelefon etc.)?

Zusammenarbeit

- (18) Wie gut funktioniert die **Zusammenarbeit**...
a) mit den **Vorgesetzten** (ggf. Team-; Abteilungs-; Unternehmensleitung?)
b) mit Kolleginnen und **Kollegen**?
- (19) Wenn es um die MitarbeiterInnen in Startups bzw. jungen IT-Unternehmen geht, wurde in den Medien gern das Motto „**wir sind alle eine Familie**“ ausgegeben. Gilt das auch für Ihr Unternehmen? Wie würden Sie die Situation bei XY beschreiben?
a) War das schon immer so, oder hat sich dieses Verhältnis im Verlauf der Zeit geändert?
- (20) Kommt es vor, dass Sie mit anderen MA in **Konkurrenz** stehen (z.B. um Gehalt, Verantwortungsbereiche, Arbeitsmittel usw.)?
a) Welche Auswirkungen hat das auf die Zusammenarbeit?
- (21) Der IT-Bereich wird häufig als Männerdomäne dargestellt. Wie ist das **Verhältnis von Männern und Frauen** in diesem Unternehmen?
a) „quantitativ“: Wie ist das **prozentuale Verhältnis** von Frauen und Männern im Unternehmen? Wie verteilt sich das auf die einzelnen Unternehmensbereiche / Teams? (ggf. Wie erklären Sie sich diese Verteilung?)
b) „qualitativ“: (Wie) wirkt sich das z.B. auf **Zusammenarbeit**; Arbeitsatmosphäre etc. aus?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

Bezahlung / Gehalt

- (22) Abschließend möchten wir Sie noch nach Ihrem **Brutto-Jahres-Verdienst** fragen, sofern Sie uns darüber Auskunft geben möchten?
- a) Woraus setzt sich dieser Betrag zusammen? Festes Jahresgehalt, Prämien, leistungsbezogene Anteile oder Boni (z.B. Firmenwagen, Lebensversicherung o.ä.)?
Falls keine Angabe gemacht wird:
- b) Wie schätzen Sie das Gehaltsniveau für diese Art von Tätigkeit bei XY generell ein (eher hoch – eher niedrig)?
- (23) Bietet XY seinen MitarbeiterInnen darüber hinaus bestimmte **zusätzliche Leistungen** an, wie z.B. Weiterbildungsmöglichkeiten, spezielle Freizeit- und Erholungsangebote o.ä.?
- (24) Empfinden Sie Ihr **Gehalt** (inkl. aller zusätzlicher Leistungen) im Verhältnis zu Ihrer Leistung als **angemessen**?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

V. Motive und Kompetenzen

Motive / Motivation

[Verlauf von Teil III. Berücksichtigen!]

- (1) Wenn Sie einmal zurückdenken: Welche **Motive** waren damals für die Bewerbung (bzw. **Gründung**) bei (von) XY ausschlaggebend? Welche Hoffnungen, welche Befürchtungen gab es?
- (2) Was ist Ihnen jetzt bei Ihrer Arbeit **besonders wichtig**? Worauf kommt es an?
 - a) Was macht den Reiz Ihrer Arbeit aus? Was macht Ihre Arbeit für Sie persönlich interessant?
 - b) Gibt es Situationen oder Aufgaben bei Ihrer Arbeit, die Ihnen richtig **Spaß** machen? Welche sind das zum Beispiel? Was genau macht dabei Spaß?

Identifikation

- (3) Können Sie sich mit den hier hergestellten **Produkten identifizieren**?
- (4) Wie beurteilen Sie die **Nützlichkeit dieses Produkts**? Gibt es Punkte, die Sie eher kritisch beurteilen?
- (5) Und nun dieselbe Frage noch einmal für XY allgemein: Können Sie sich auch mit **XY identifizieren**?

Kompetenzen

[Ggf. zuvor im Interview genannte Kompetenzen ansprechen / paraphrasieren.]

- (6) Welche **Kompetenzen** muss bzw. sollte man für Ihren Job mitbringen?
Bei konkretistischen Fertigungsbeschreibungen um allgemeinere Umschreibungen bitten; umgekehrt bei sehr allgemeinen Umschreibungen (z.B. „Flexibilität“) um Konkretisierung und Beispiele bitten.
- (7) Gibt es Ihrer Meinung nach bestimmte **Schlüsselkompetenzen**, die für Beschäftigte bzw. die Tätigkeiten im IT-Bereich von besonderer Bedeutung sind?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

- (8) Wir bleiben noch ein wenig bei den Kompetenzen. Wir haben hier ein paar Kärtchen vorbereitet, auf denen verschiedenen **Kompetenzbereiche** festgehalten sind. Wir würden Sie nun zunächst bitten uns zu erzählen, **was Sie darunter verstehen** (bzw. was Ihnen zu diesen Bereichen einfällt). Für **wie wichtig** halten Sie die einzelnen Kompetenzbereiche für Ihre eigenen Tätigkeit?

[Interviewer legt Kärtchen mit Kompetenzbereichen vor]



Selbsteinschätzung

- (9) Sind Sie der Meinung, dass Sie bei Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit Ihre Kompetenzen und **Fähigkeiten einbringen** können?
- a) Fühlen Sie sich diesbezüglich **angemessen beansprucht** oder eher überfordert bzw. unterfordert?

Lernen

- (10) Gerade vor dem Hintergrund immer kürzer werdender Verfallszeiten von Wissen, wird viel über die Wichtigkeit von „lebenslangem Lernen“ diskutiert. Welche **Bedeutung** hat „Lernen“ für *Ihre* Arbeit und Ihr Leben?
- (11) Was waren in Ihrem Leben die wichtigsten „Lernstationen“? Wo und wie haben Sie sich die von Ihnen genannten **Kompetenzen angeeignet**?

Belastungen, Probleme & Bewältigung

Falls schon Probleme thematisiert wurden

- (12) Sie haben ja schon auf einige **Belastungen / Probleme bei Ihrer Arbeit** hingewiesen. Sie nannten z.B. [.....]. Könnten Sie diese Belastungen an dieser Stelle für uns noch einmal genauer erläutern?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

- a) Gibt es darüber hinaus noch andere Belastungen oder Probleme im Kontext Ihrer beruflichen Situation? Und wie gehen Sie mit diesen Problemen um?

[Fragen nach dem Umgang / der Bewältigung / der Lösung des Problems möglichst direkt anschließend stellen]

Falls bisher keine Schwierigkeiten thematisiert

- (13) Bisher haben wir vor allem über positive Aspekte Ihrer Arbeit gesprochen. Gibt es umgekehrt auch **Belastungen oder Probleme** bei Ihrer Arbeit?
- (14) Vielerorts wird berichtet, dass v.a. das Thema [...s.u.] ein Problem darstellt. Trifft das auch für Sie zu?
- Arbeitszeiten
 - Nicht-Planbarkeit
 - Weiterbildung
 - Solidarität vs. Konkurrenz
 - Informationsfluss
 - Selbstführung mit der Gefahr der Selbstausbeutung
- a) Wie gehen Sie mit diesen Problemen um? Wer oder was hilft Ihnen am besten, damit **fertig zu werden**? Was kann man dagegen unternehmen? Wie reagieren Sie darauf?
- (15) Halten Sie die von Ihnen angesprochenen Probleme eher für eine **besondere Belastung** im Zusammenhang mit Ihrer ganz konkreten Arbeit, oder trifft das z.B. auch für andere MitarbeiterInnen von XY zu?
- (16) Angenommen, Zeit, Geld und Einfluss spielen keine Rolle: Was würden Sie hinsichtlich Ihrer Arbeitssituation bei XY sofort verändern wollen?

Reflexion beruflicher Situation

- (17) Inwieweit hat sich die große Ernüchterung in der New Economy (bzw. des IT-Bereichs allgemein) auf ihre berufliche Situation ausgewirkt? Denken Sie heute anders über Ihre Tätigkeit als zu Zeiten des Gründungs-Booms?
- a) Inwieweit hat XY etwas von dieser Entwicklung etwas zu spüren bekommen? Wie hat sich das bemerkbar gemacht?
- (18) Wenn Sie sich jetzt Ihre berufliche Situation mit allen positiven und negativen Aspekten noch einmal vergegenwärtigen, wie sind Sie dann **alles in allem** damit **zufrieden**?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

VI. Privatleben

Privatleben

[Kurze Zusammenfassung des bisherigen Gesprächsverlaufs und Überleitung zum Bereich Privatleben / Freizeit, Berücksichtigung der thematisierten Arbeitszeiten]

- (1) **Gibt es** für Sie überhaupt so etwas wie Freizeit bzw. ein **Privatleben**?
- (2) Wenn Sie an Ihr **Privatleben** / an Ihre Freizeit denken, was ist Ihnen dann **besonders wichtig**? (z.B. Abschalten vom Beruf, erholen, Sozialleben etc.)
 - a) Und was machen Sie dann konkret?
- (3) **Planen** Sie Ihre Aktivitäten im Privatleben / Ihrer Freizeit oder ergibt sich das eher **spontan**? (Gibt es z.B. bestimmte feste Termine o.ä.?)

Abgrenzung / Entgrenzung

- (4) Gibt es Situationen, in denen es Ihnen schwer fällt, **Arbeit von Freizeit** bzw. Berufs- von Privatleben zu **unterscheiden**? Falls ja: Was wären das für welche? Wo sehen Sie da die Grenze?
(z.B. Programmieren als „Hobby“, gemeinsame Aktivitäten im Büro, z.B. Sportprogramme etc., Weiterbildung / Lernen im Privatleben o.ä.?)
- (5) Gibt es Kolleginnen und **Kollegen**, die zu Ihrem **engeren Freundeskreis** gehören?

Verhältnis der Lebenssphären










- (6) Wie würden Sie das **Verhältnis von Arbeit zu Freizeit** (pro Tag / Woche / Jahr) einschätzen (ohne Schlaf)?
- (7) Sind Sie damit **zufrieden**?
- (8) Wie sollte dieses Verhältnis Ihrer Meinung nach **idealerweise** aussehen?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

Kartenabfrage Relation von Berufs- und Privatleben

Wir würden gerne noch genauer auf die Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben eingehen. Dafür haben wir einige Kärtchen vorbereitet, die wir Ihnen jetzt kurz erläutern wollen. Wir möchten Sie bitten, die Karte bzw. die Karten auszuwählen, die Ihre gegenwärtige Situation am Besten kennzeichnen. Könnten Sie die von Ihnen ausgewählten Karten für uns ein wenig erläutern?

*[Interviewer(in) erklärt langsam die Kärtchen und legt sie **in systematischer Reihenfolge** vor. Bei mehreren Kärtchen: Rangreihe nach Wichtigkeit bilden lassen und (ausgewählte Reihenfolge **auf Band sprechen!**)]*

 Beruf ++ Privat <i>Positiver Einfluss</i>	 Beruf + - Privat <i>Positives wirkt sich negativ aus</i>	 Beruf - + Privat <i>Kompensation für berufliche Belastungen</i>	Beruf Privat <i>Kein Einfluss</i>
 Beruf - - Privat <i>Negativer Einfluss</i>	 Beruf - + Privat <i>Positives wirkt sich negativ aus</i>	 Beruf + - Privat <i>Kompensation für private Belastungen</i>	Beruf] [Privat <i>Bewusste Trennung</i>
 Beruf ++ Privat <i>Positiver Einfluss</i>	 Beruf - - Privat <i>Negativer Einfluss</i>	 Beruf ↔ Privat <i>Wechselseitige Einflüsse</i>	Beruf = = Privat Privat = = Beruf <i>Grenzen verschwimmen</i>

Belastungen, Probleme & Bewältigung

[Bisherigen Gesprächsverlauf berücksichtigen!]

- (9) Fällt es Ihnen leicht, Arbeit und Freizeit „**unter einen Hut**“ zu bringen?
- (10) Gibt es **Probleme bei der Vereinbarkeit** von Berufs- und Privatleben (z.B. zu wenig Zeit für Partner, Freundschaften etc.) bzw. **Konflikte** zwischen beruflichen und privaten **Zielen**?
 - a) Wie gehen Sie selber mit diesen Problemen / Konflikten um? Wer oder was hilft Ihnen am Besten, mit diesen Problemen fertig zu werden? Wie haben Sie das gelöst?
Falls noch nicht thematisiert und ein Lebenspartner vorhanden:
 - b) Ist Ihre Arbeit schon einmal zum Problem für Ihre Partnerschaft geworden und falls ja: Wie sind Sie damit umgegangen? Wie haben Sie das gelöst?
- (11) Gibt es so etwas wie ein **persönliches Erfolgsrezept**, ein Motto oder eine bestimmte Lebenseinstellung?
- (12) Wenn Sie abschließend noch einmal über Arbeit und Freizeit nachdenken, gibt es etwas, was Sie im **Nachhinein anders** gemacht hätten? Inwiefern? Warum?

Einleitung	Person & Werdegang	Berufliche Tätigkeit	Motive & Kompetenzen	Privatleben	Zukunftsvorstellungen
------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------	-----------------------

VII. Zukunftsvorstellungen

Zum Schluss unseres Interviews möchten wir noch einmal auf zukünftige Projekte und Ziele zu sprechen kommen, zunächst für den beruflichen Bereich und dann anschließend für den privaten Bereich.

Berufliche Ziele und Projekte

- (1) Beginnen wir mit Ihrer beruflichen Zukunft: Ist das ein **Thema, das Sie beschäftigt**, über das Sie nachdenken? Woran denken Sie dann?
- (2) Jetzt ganz allgemein gefragt, wo möchten Sie beruflich später einmal stehen? Gibt es diesbezügliche Vorstellungen oder Zukunftsvisionen?
 - a) Gibt es auch Befürchtungen, z.B. ein „**worst-case-szenario**“?
- (3) Welche **konkreten beruflichen Ziele** und Projekte planen oder verfolgen Sie?
- (4) Könnten Sie das zeitlich noch einmal genauer nach **kurz-, mittel- und langfristigen** (Lebens-) **Zielen** bzw. Projekten gliedern?

Private Ziele und Projekte

- (5) Denken Sie gleichzeitig auch über Ihre Zukunft im **privaten Leben** nach? Was beschäftigt Sie dann? Woran denken Sie dann?
- (6) Auch hier wieder ganz allgemein die Frage: Gibt es für diesen Bereich bestimmte Vorstellungen oder **Visionen**, wo möchten Sie später einmal stehen möchten?
 - a) Gibt es auch **Befürchtungen** bzw. Dinge, die Sie gerne vermeiden würden?
- (7) Welche **konkreten Ziele** und Projekte planen und verfolgen Sie in Ihrem Privatleben bzw. ihrer Freizeit?
- (8) Könnten Sie das zeitlich noch einmal genauer nach **kurz-, mittel- und langfristigen** (Lebens-) **Zielen** bzw. Projekten gliedern?

Falls nicht angesprochen:
- (9) Haben Sie auch schon Vorstellungen zur **Familiengründung** oder -planung bzw. zu einer festen **Partnerschaft**?

Ingrationsziele

Über Konflikte und Probleme zwischen Berufs- und Privatleben haben wir bereits gesprochen.

- (10) Wie schätzen Sie wird sich das **zukünftig entwickeln**? Sehen Sie für die Zukunft möglicherweise ganz andere Herausforderungen als die gegenwärtigen Probleme?

Damit wären wir am Ende unseres Interviews. Wir danken Ihnen herzlich für dieses Gespräch.