

Interviewleitfaden

Vorgehen in Gruppen:

Man bildet Untergruppen entsprechend dem ersten Anker. Alle Personen aus der jeweiligen Gruppe werden nacheinander interviewt. Zuerst fragt man nach der Kombination der ersten drei Anker und danach, wie nah sie zusammen liegen sowie nach dem letzten Anker. Dann stellt man die folgenden Fragen:

1. Was ist für Sie das wichtigste im Berufsleben?
Worauf würden Sie ungern verzichten?
Was sind die zentralen Werte, die Sie leiten?
2. Was ist für Sie ‚richtige‘ produktive, sinnvolle Arbeit?
Wann sind Sie bei der Arbeit ganz im Einklang mit sich?
Welche Arbeit ist nicht sinnvoll und produktiv und erzeugt bei Ihnen Langeweile, Unwillen oder andere negative Gefühle?
3. Was ist für Sie die absolute Horrorvorstellung in Ihrem Berufsleben?
4. Wann kündigen Sie?
Welche Stelle haben Sie schon einmal abgelehnt?
5. Wie und womit kann man Sie belohnen?
Wer kann das?
Von wem nehmen Sie Lob und Wertschätzung an?
6. Wie sollte Ihr Chef Sie führen? Wie nicht?
7. Gibt es ein Motto, das Sie begleitet?
Was ist Ihre Philosophie für Ihr Arbeitsleben?

Daneben gibt es spezifische Fragen zu den folgenden Ankern:

Fachliche Kompetenz:

Ein Aufstieg in der Hierarchie wird Ihnen angeboten, wie entscheiden Sie sich?

Lebensstilintegration:

Wie sehen Sie das Verhältnis von Arbeit und Privatleben?

Unternehmerische Kreativität:

Wie ist es zur Unternehmensgründung gekommen?

Zur Entstehung: Diese *Interviewfragen* habe ich in meinen beiden Rollen als Beraterin und als Wissenschaftlerin entwickelt. Bei der Befragung von Klienten in der ersten Beratungssitzung nach der Ankererhebung stellten sich manche Fragen zur Klärung der Anker als hilfreich heraus, andere waren weniger fruchtbar. Diese Fragen, die ich als Beraterin gestellt hatte, habe ich im Nachhinein reflektiert und in den nachfolgenden Beratungen erneut ausprobiert. Auf diese Weise ist im Wechsel von Berater- und Forscherrolle ein Interviewraster entstanden. Dieses Raster habe ich dann in meinen Ausbildungsgruppen genutzt und weiter entwickelt. Es bleibt weiteren Forschungen vorbehalten, zu testen, ob man mit diesem Interviewraster die Karriereanker genauso gut erheben kann wie mit Edgar Scheins Leitfadeninterview. Einige Versuche mit positiven Resultaten sind schon von den von mir ausgebildeten Karriereberaterinnen unternommen worden. Dass man das Raster nutzen kann, um unklare Interviewergebnisse zu untersuchen, hat sich schon in der Beratungspraxis gezeigt. Im Menüpunkt ‚Anleitungen und Übungen‘ finden Sie eine überarbeitete Version dieses Interviewleitfadens für die Selbstdiagnose.