

Eksempel på kvalitativ metode

Forskeren Sabina Pultz forsvarede i 2017 sin afhandling om unge dagpengemodtageres syn på sig selv og dagpengesystemet. Undersøgelsen bestod blandt andet af 39 dybdegående interviews med arbejdsløse under 35 år. Gennem analyser af disse interviews kunne hun konkludere, at ledighed i dag betragtes som et personligt problem, som mange arbejdsløse skammer sig over.

„Det kommer bag på mange, som egentlig syntes, at deres liv kørte på skinner, når de oplever den voldsomme effekt af at blive arbejdsløs,“ siger Sabina Pultz.

Og rådene, som de ledige får på jobcentret og i a-kassen, er med til at forstærke de negative effekter. Sabina Pultz fortæller om en revisor, der fik at vide, at han ikke kunne nøjes med at beskrive sine færdigheder, når han søgte job.

„Han skulle omsætte dem til et passioneret sprog og kunne ikke nøjes med at fortælle, at han var dygtig til at lave regnskaber. Han skulle også fortælle, hvilket kick det gav ham. At vise passion er en vigtig valuta på arbejdsmarkedet. Men for den ledige kan det være ekstra hårdt at skulle vise passion og engagement, fordi man også skal bearbejde nogle af de negative emotionelle følgevirkninger, der kommer med det at blive arbejdsløs,“ siger Sabina Pultz.

Kilde: Henny Christensen: „De troede livet kørte på skinner: Så hårdt rammer det at være arbejdsløs.“ i Avisen.dk, 15. maj 2017.

Generalisere: At ophæve noget til en generel regel eller lovmæssighed.

Konstruktivisme: Den opfattelse, at vi kun kan forstå verden gennem begreber og forestillinger, som er skabt af samfundet selv.

Operationalisering: Er en 'oversættelse' af teoretiske spørgsmål og begreber til mere forståelige, hverdagsagtige spørgsmål, der gør det muligt at måle det teoretiske fænomen ude i den virkelige verden.

styrke med hensyn til at forstå, hvorfor en person mener dét, personen mener, og hvorfor ser tingene ud som de gør. Hvis du skal **generalisere**, er kvalitativ metode til gengæld udfordret.

Kvalitativ metode lægger vægt på fortolkninger og kan beskrives som **konstruktivistisk**, idet metoden lægger vægt på at forstå den sociale verden – samfundet – ved at undersøge, hvordan verden opfattes af de mennesker, der bor i den. Verden bliver samtidig opfattet som et resultat af interaktion mellem individer, og ikke som en verden uafhængig af individer, der kan måles objektivt.

5.2 Hvordan forbereder man sin interviewundersøgelse?

Alle empiriske undersøgelser kan inddeles i tre faser, nemlig før, under og efter. I denne første fase ser vi nærmere på, hvordan du bliver klar til at lave din undersøgelse. Fokus vil være på, hvordan du vælger interviewtype og interviewpersoner og formulerer gode spørgsmål til en spørgeguide. Selve oversættelsen af teori til gode spørgsmål kalder vi **operationalisering**, som du kan læse mere om i kapitel 1.

Figur 5.1. Faserne i en interviewundersøgelse

Før	Under	Efter
Operationalisering Spørgeguide Valg af interviewpersoner og interviewtype	Selve interviewet med opfølgende spørgsmål undervejs	Kodning (åben eller lukket) Display

Kulturel kapital: Sociologen Pierre Bourdieus begreb for en persons uddannelse, viden og dannelse.

Kapitlets gennemgående eksempel er, hvordan man undersøger holdninger til flygtninge og indvandrere. Vi arbejder ud fra en hypotese om, at uddannelse (**kulturel kapital**) har betydning for, hvilken holdning man har til uddannelse, og jo længere uddannelse, jo mindre fordomsfuld er man over for etniske minoriteter. Hypotesen bygger på politologen Lise Tøgebys forskning, der viser, at der er en sammenhæng mellem uddannelse, og i hvor høj grad danskerne er „styret af stereotyper og fordomme“. Gennem uddannelse lærer man at opføre sig tolerant; gennem uddannelse opnår man mere faglig viden, der beskytter mod de værste fordomme; uddannelse betyder, at individer har lettere ved at bearbejde nye informationer; og en længerevarende uddannelse placerer folk i en situation, hvor man ikke er udsat for konkurrence med indvandrere. Dermed er kapitlet eksempel på en deduktiv tilgang. Kvalitativ metode kan både bruges induktivt og deduktivt.

En modhypotese kunne naturligvis være, at grunden til, at folk med meget uddannelse er mere tolerante, er, at uddannelse som oftest fører til en højere livsindkomst. Folk med meget uddannelse kan således bosætte sig i områder med andre velstillede og oplever derfor sjældent de problemer, som (manglende) integration kan føre med sig. På den måde kan det være nemt at være tolerant på afstand.

Gode råd om undersøgelser

Det er en god idé at starte med mindre undersøgelser og langsomt øge kompleksiteten. Start med en problemformulering, der ikke er for vanskelig. Det kunne for eksempel være, hvilken ideologisk overbevisning en klassekammerat har. Dermed kan du starte med at interviewe din klassekammerat, kode interviewet og samle op i et display. Se forslag til øvelsen på bogens hjemmeside.

I næste undersøgelse kan du interviewe en person uden for klassen, for eksempel om personens opvækst, i et sociologiprojekt, eller personens ideologiske overbevisning, hvis I arbejder med politik. Gradvis kan du interviewe flere personer i hvert projekt og forsøge at få indblik i mere komplicerede temaer, for eksempel personens holdning til indvandring, der kan være vanskelig at måle.

Typer af interviews

Når man skal interviewe, har man flere muligheder. Det mest almindelige er at lave et interview med én person ad gangen. I et individuelt interview kan interviewpersonen uddybe sine synspunkter og sit verdenssyn, og du kan få adgang til informationer, som kun denne person besidder.

Du kan se tre typer individuelle interviews i boksen. Det er mest almindeligt at arbejde med et semistruktureret interview, hvor man har en række spørgsmål på forhånd (en spørgeguide), men også stiller opfølgende spørgsmål i løbet af interviewet. Hvis din undersøgelse er induktiv, så vil din spørgeguide være ustruktureret. Dermed er spørgsmålene mere åbne. Et decideret struktureret interview bruges mest i kvantitative spørgeskemaundersøgelser.

Figur 5.2. Typer af interviews

Det strukturerede interview	Det semistrukturerede interview	Det ustrukturerede interview
Følger spørgeguiden, og man stiller spørgsmål i fast rækkefølge og med en bestemt ordlyd. Der stilles ikke uplanlagte spørgsmål.	Tager udgangspunkt i en spørgeguide, men rækkefølge og spørgsmålene kan tilpasses i selve interviewsituationen. Der stilles yderligere og opfølgende spørgsmål efter behov.	Tager udgangspunkt i temaer til diskussion frem for egentlige spørgsmål, og forløber som en samtale. Der kan tages nye temaer op undervejs.

Kilde: Harrits, Gitte Sommer; Pedersen, Carsten Strømbæk og Halkier, Bente (2012): „Indsamling af interviewdata“ i *Metoder i statskundskab*, 2. udgave, Hans Reitzels Forlag, side 149-150.

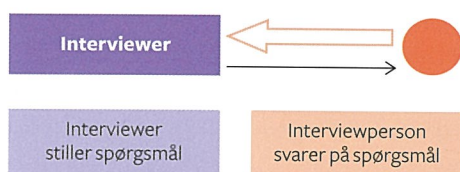
Fokusgruppeinterview:

Et interview, hvor der er flere deltagere på samme tid, og hvor samspillet mellem de interviewede er interessant for undersøgelsen.

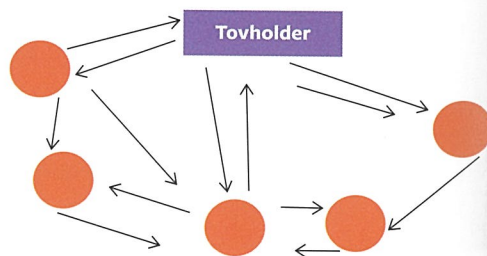
Du kan også lave et **fokusgruppeinterview**. Det foregår i en gruppe, hvor en tovholder holder snor i gruppens diskussioner om et emne. Det kunne for eksempel være dig, der var tovholder. Fokusgruppeinterviewet er godt, hvis du vil undersøge, hvilke normer der gør sig gældende på et område. Omvendt er det individuelle interview bedre, hvis man skal forstå en enkelt persons tanker.

Fokusgrupper blev oprindeligt brugt til markedsanalyse, og bruges fortsat til at undersøge effekten af eksempelvis reklamekampagner.

Figur 5.3. Interview med en enkelt person, enten struktureret, semi-struktureret eller ustruktureret



Figur 5.4. Fokusgruppeinterview med en tovholder



et mest almin-
I et individuelt
kter og sit ver-
1 denne person

1. Det er mest
ew, hvor man
nen også stiller
ndersøgelse er
rmed er spørgs-
bruges mest i

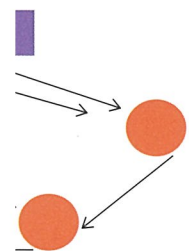
de interview
kt i temaer til dis-
gentlige spørgsmål,
i samtale. Der kan
p undervejs.

ng af interviewdata“

r i en gruppe,
om et emne.
kusgruppein-
der gør sig gæl-
view bedre, hvis

lyse, og bruges
ekampagner.

nterview



Som tovholder skal du ikke være styrende, men i stedet have fokus på at få flest mulige synspunkter i spil. Det handler ikke om at opnå enighed i gruppen, men om at forstå, hvilke holdninger der afspejles i gruppen, og samspillet mellem dem. En fokusgruppe har typisk seks til ti deltagere, og kan forløbe meget livligt, og lettere kaotisk.

Udvælgelse af interviewpersoner

Når du har valgt, hvilken type interview du vil lave, så er næste trin at vælge, *hvem* du skal interviewe, og *hvordan* du skal komme i kontakt med dem. I boksen rides tre strategier for udvælgelse af interviewpersoner op. Den mest almindelige tilgang vil være en kombination af de tre strategier, men husk at gøre dig overvejelser om, hvem du skal interviewe, så du ikke kun tager de nemme løsninger.

Figur 5.5. Strategier til valg af interviewpersoner

Formålsbestemt strategi	Snowball-strategien	Bekvemmelighedsstrategien
Du skal vælge de interviewpersoner, der kan give det størst mulige indblik i emnet. Personen kan for eksempel bidrage med egne oplevelser eller holdning til et emne, eller med informationer om en proces. Dermed handler udvælgelsen ikke om repræsentativitet, det vil sige, at personen skal for eksempel ikke være repræsentativ for kvinder generelt, for unge generelt eller lignende.	Du starter med et eller flere interviews, og spørger derefter interviewpersonerne, om de kender andre, der kunne være relevante at interviewe. På den måde ruller snebolden, og du får med tiden adgang til flere relevante interviewpersoner.	I praksis kan det ende med, at du interviewer de personer, som du har let adgang til. Det må dog anbefales at bruge en mere velovervejet tilgang til udvælgelsen af interviewpersoner, så de personer, der er mest interessant for problemstillingen interviewes, og ikke blot dem, der er tættest på.

Kilde: Harrits, Gitte Sommer; Pedersen, Carsten Strømbæk og Halkier, Bente (2012).

Du skal også gøre op med dig selv, *hvor mange* personer der skal interviewes. I praksis er der selvfølgelig begrænsninger for, hvor mange interviews du kan lave. I nogle tilfælde er det nok med ét enkelt interview, men i princippet skal du lave interviews, indtil nye interviews ikke bidrager med ny viden.

De gode spørgsmål – operationalisering

Før du laver dit interview, skal du researche på dit emne. Du skal ikke bruge selve interviewet på at indsamle informationer, som du for eksempel kunne finde på en hjemmeside. Hvis du skal interviewe en politiker om flygtninge og integration, så skal du altså sætte dig ind i partiets politik og politikerens holdning til emnet på forhånd.

Før du kan lave spørgsmål til interviewpersonen, skal du opstille en teoretisk spørgeguide. Den opstiller de teoretiske spørgsmål, som du ønsker svar på, og er styret af din problemformulering.

Som tidligere angivet arbejder vi ud fra en hypotese om, at jo længere uddannelse man har, jo mindre fordomsfuld er man over for etniske minoriteter.

Et teoretisk spørgsmål kunne være, hvor meget af Pierre Bourdieus kulturelle kapital (der blandt andet handler om uddannelse) en interviewperson besidder. Et andet kunne være, hvor interviewpersonen vil placere sig selv på den værdipolitiske højre-venstre-skala i flygtningespørgsmålet. Det er dog sjældent, at de personer, du skal interviewe, kender til Bourdieus kapitalformer og den værdipolitiske højre-venstre-skala. Derfor skal du naturligvis ikke spørge dem direkte om det. Prøv at forestille dig at spørge din onkel, hvor meget kulturel kapital han har. Det er ikke sikkert, han ville vide, hvordan han skulle svare på det. Derfor er det vigtigt at oversætte – *operationalisere* – teoretiske spørgsmål til mere jordnære spørgsmål, se figuren nedenfor.

Figur 5.6. Operationalisering



Der er også en anden grund til, at du ikke altid skal spørge direkte til det, du undersøger: Du vil formentlig ikke få et retvisende svar, hvis du for eksempel spørger, om en person

er racist eller modtager bestikkelse. Derfor er du nødt til at operationalisere, hvordan du vil spørge ind til racisme eller korrupsion uden at spørge direkte. For eksempel kunne du spørge, hvordan personen ville definere racisme, eller om personen har oplevet, at andre har modtaget bestikkelse.

Nedenfor ses forslag til en spørgeguide med både teoretisk interviewguide og interviewspørgsmål. I selve interviewsituationen er det naturligvis kun højre kolonne med spørgsmål, der skal stilles.

Figur 5.7. Operationalisering af teoretiske spørgsmål til spørgeguide

Teoretiske spørgsmål (forskningsspørgsmål)	Interviewspørgsmål (spørgeguide)
Hvilken <i>kulturel kapital</i> har interviewpersonen?	Hvilken uddannelse har du? Hvilket job har du? Hvordan holder du dig opdateret i nyhedsstrømmen?
Hvilken <i>værdipolitisk holdning</i> har interviewpersonen til den aktuelle flygtningesituation?	Hvordan opfatter du den nuværende flygtningesituation? Hvordan mener du, at henholdsvis Danmark og EU skal håndtere flygtningesituationen? Mener du, at et stigende antal flygtninge og indvandrere sætter Danmark under pres? I så fald på hvilken måde, og vedrører et eventuelt pres din hverdag?
Hvilket syn har interviewpersonen på <i>god integration</i> ?	Hvordan vil du beskrive god integration af flygtninge og indvandrere? Har du selv kontakt med flygtninge og indvandrere i din dagligdag?

Frit efter: Harrits, Gitte Sommer; Pedersen, Carsten Strømbæk og Halkier, Bente (2012).

1, at jo længere er for etniske

ierre Bourdieus (teori om kapital og magt) en interviewpersonen vil sige om flygtninge i interviewet, om de har høje-venstre- eller høje-rede om det. Kulturel kapital skulle svare på – teoretiske spørgsmål – hvorfor?

grund til, at du spørger direkte til dem. Du vil formentlig få gode svar, hvis du spørger om en persons oplevelser, og om en person vil fortælle om operationen uden at spørge personen ville de have modtaget

teoretisk interaktion er det stilles.

de

flygtningesituationen?
mark under pres?
g?
??

Validitet: Handler om, hvorvidt man måler det, man ønsker at måle. Det vil sige, om der er overensstemmelse mellem den teoretiske definition og den definition, man har lavet i operationaliseringen.

Reliabilitet: Handler om, at vi skal kunne nå frem til det samme resultat på et senere tidspunkt, hvis man gennemfører undersøgelsen igen – i hvert fald hvis det undersøgte ikke ændrer sig. Det handler om at behandle data konsistent, dvs. systematisk og ensartet gennem hele undersøgelsen.

Skemaet viser, at der er stor forskel på de teoretiske spørgsmål, du ønsker svar på, og de faktiske spørgsmål, som du kan stille. En operationalisering af de teoretiske spørgsmål er altså et vigtigt skridt i undersøgelsen. Operationaliseringen har stor betydning for undersøgelsens **validitet** og **reliabilitet**, se kapitel 8. I afsnit 5.3 kan du se en udskrift af et interview med spørgsmålene ovenfor.

Når du udformer din spørgeguide, skal du også overveje, hvilken type spørgsmål du vil stille hvornår i interviewet. Typisk er det en god start på interviewet at lægge ud med lette og åbne spørgsmål for at skabe en tryk atmosfære. Du kan for eksempel bede interviewpersonen om at fortælle om sin uddannelse og sit job. Det er nemt at svare på, og så er interviewet i gang. Gem sværere spørgsmål til sidst i interviewet, for eksempel hvis det drejer sig om holdning til antallet af flygtninge i Danmark.

De gode spørgsmål – sådan gør du

Det kan være vanskeligt at operationalisere teori og omformulere det til spørgsmål, som alle kan forstå. Her beskrives konkret, hvordan du operationaliserer og laver en spørgeguide. Øvelsen lægger op til en deduktiv undersøgelse, hvor du tager udgangspunkt i en teori, som er den mest almindelige blandt gymnasieelever.

Først skal du sætte dig ind i de teorier og begreber, der knytter sig til området. List alle de teoretiske variable op, som du ønsker at undersøge. Hvis vi fortsætter med samme eksempel som før, så kunne det være:

- Kulturel kapital
- Værdipolitisk højre-venstre-skala
- Stereotyper og fordomme over for andre grupper, for eksempel flygtninge
- Integrationsformer
- ...

Derefter skal du vælge ud. Med udgangspunkt i din problemformulering skal du sortere alle de teorier og begreber væk, som ikke har relevans for din undersøgelse. Dermed har du udviklet en liste med de *teoretiske variable*, som du vil undersøge.

Overvej, hvad man konkret kan spørge om under hver enkelt teoretisk variabel. Hvad kan du KONKRET spørge om for at undersøge kulturel kapital? Hvad kan du KONKRET spørge om for at undersøge personens værdipolitiske placering? Se eksempler i figur 5.7 ovenfor.

Du kan naturligvis bruge samme fremgangsmåde, uanset hvad du skal undersøge. Hvis du skal undersøge, om en person er liberalist eller

socialist, så kunne du for eksempel spørge, hvad personen mener om skatteniveauet i Danmark. Det er mere interessant end at spørge personen direkte, om vedkommende er liberalist. Dels fordi du måske kan lave en bedre analyse af interviewpersonens holdninger, end interviewpersonen selv kan, dels fordi du formentlig får et mere retvisende svar om personens holdninger, hvis du pakker spørgsmålet lidt ind. Svaret bliver også mere nuanceret, idet interviewpersonen ellers kunne svare „ja, jeg er liberalist“, og det ville ikke efterlade meget plads til en analyse efterfølgende.

Omvendt kan der selvfølgelig være en mening med at runde interviewet af med at spørge direkte. Dermed bliver spørgsmålet fortolkende og en opsamling på interviewet. Det kan være, at personen slet ikke opfatter sig selv som liberalist, og derfor kan det være vigtigt at afklare, om man har forstået interviewpersonen korrekt.

Opgave: *Interview*

1. Diskutér fordele og ulemper ved at bruge strukturerede, semi-strukturerede og ustrukturerede interviews.
2. Diskutér, hvilken strategi der er mest hensigtsmæssig til at udvælge interviewpersoner, og overvej samtidig, hvilke udfordringer der kunne være forbundet med at udføre den i praksis.
3. Prøv at udforme din egen spørgeguide på baggrund af det emne, I arbejder med i klassen lige nu
 - a) Udarbejd de teoretiske spørgsmål, som du ønsker svar på
 - b) Operationalisér de teoretiske spørgsmål til en spørgeguide
 - c) Byt spørgeguide inklusive teoretisk spørgeguide med en anden gruppe, og giv hinanden feedback – kunne spørgsmålene operationaliseres bedre?
 - d) Overvej, hvem du vil interviewe, og hvordan du kommer i kontakt med dem.
Skal interviewet være individuelt eller et fokusgruppeinterview?

5.3 Hvordan gennemfører man sin interviewundersøgelse?

Næste skridt er at lære, hvordan du laver et godt interview. En tommelfingerregel er, at øvelse gør mester. Alligevel er der mange fif, som du kan læse dig til på forhånd. Nedenfor får du præsenteret, hvad et godt interview er, og på bogens hjemmeside kan du finde en øvelse, som du kan lave før selve interviewet.

nen mener om
at spørge per-
di du måske kan
; end interview-
retvisende svar
lidt ind. Svaret
ers kunne svare
lads til en ana-

at runde inter-
målet fortol-
: personen slet
ære vigtigt at
t.

de og ustruk-

wpersoner,
udføre den i

med i klassen

ippe, og giv
?
ned dem.

iew. En tom-
mange fif, som
eret, hvad et
de en øvelse,



Det mest almindelige er at optage interviewet med en diktafon eller en telefon. Dermed får du præcis dokumentation for, hvad interviewpersonen rent faktisk sagde. Hvis det ikke er muligt at optage, må du i stedet tage detaljerede referater med direkte citater undervejs.

Det gode interview – teoretisk set

I et godt interview er det interviewpersonen og ikke dig, der skal tale mest. Samtidig er det vigtigt, at du så vidt muligt prøver at tolke interviewpersonens udsagn allerede under interviewet, så du kan få bekræftet, om du har forstået personen korrekt.

Det gode interview starter faktisk allerede, når du tager kontakt med interviewpersonen. Der skal du nemlig præsentere, hvad formålet med undersøgelsen er, og hvilke vilkår interviewpersonen deltager under. Særligt har det relevans at oplyse, om interviewpersonen kan være *anonym* i undersøgelsen.

Selve interviewet indledes med en *briefing*, hvor du (igen) orienterer om undersøgelsens formål, og interviewpersonen kan afklare eventuelle spørgsmål til undersøgelsen. I slutningen af interviewet laves en *debriefing*, hvor interviewpersonen har mulighed for at tilføje mere af relevans.

Før interviewet starter, skal du også overveje, hvordan interviewet skal dokumenteres. Det mest almindelige er at optage interviewet med en diktafon eller en telefon. Dermed får du præcis dokumentation for, hvad interviewpersonen rent faktisk sagde. Hvis det ikke er muligt at

optage, må du i stedet tage detaljerede referater med direkte citater undervejs. Det vil sige, at du skal notere det væsentligste undervejs og gerne ordret, hvis du vurderer, at det er en vigtig pointe.

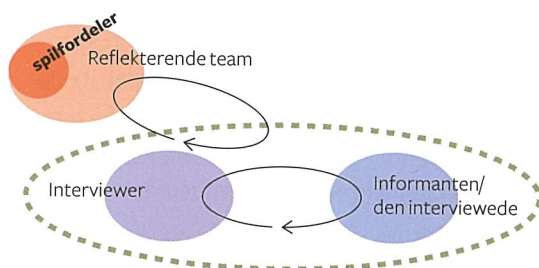
Selv om du optager interviewet, er det stadig vigtigt også at tage noter undervejs og efter interviewet, så du kender de vigtige tidspunkter i interviewet og kan tage noter om for eksempel kropssproget, hvis det er relevant.

Det gode interview – sådan gør du

Den eneste rigtig gode måde at lære at lave et godt interview på, er ved at øve sig. Men hvis du har fået en god aftale i stand, og ikke har lyst til at bruge det som en prøveklud, så kan du heldigvis øve dig først. Du kan for eksempel øve dig på at interviewe ved et *rollespil*, som du kan lave sammen med et par af dine klassekammerater. Rollefordelingen i rollespillet kan du med stor fordel overføre til selve interviewsituationen, hvis du skal lave interview i en gruppe. Dermed kan én af jer koncentrere sig fuldt ud om at interviewe, og de andre kan tage noter, og lytte undervejs. Det kan nemlig være svært både at have overblik over spørgeguiden med de næste spørgsmål, og om man rent faktisk får svar på de spørgsmål, man stiller. Nedenfor er en beskrivelse af rollespillet.

Formålet med rollespillet er at give en forståelse af, hvad det gode interview er. I skal tage udgangspunkt i rollefordelingen og fordele rollerne imellem jer. I kan bytte roller, hvis I laver flere rollespil. Når I har spillet rollespillet, så skal I diskutere, hvad der gik godt og dårligt i hver interviewsituation. Til sidst skal I opstille jeres egne retningslinjer for 'det gode interview'. Se flere rollekort på bogens hjemmeside.

Figur 5.8. Interviewøvelse – rollefordeling



Figur frit efter inspiration fra Peter Henrik Raae, IKV, SDU.

Figur 5.9. Rollekort til interviewøvelse

Rolle	Beskrivelse
Interviewer	Briefing og debriefing af interviewpersonen. At stille spørgsmål undervejs og lytte aktivt.
Interviewperson	Er ekspert/erfaringskilde, og svarer på spørgsmål undervejs i henhold til rollen.
Et reflekterende team	Kommer med input til interview-situationen med hensyn til fagligt fokus (begreber) og interview-teknik, når spilfordeleren laver <i>timeouts</i> . Mens der er <i>timeouts</i> , må intervieweren og interviewpersonen ikke blande sig, men skal blot lytte.
Spilfordeler (evt.)	Tager tid undervejs, så den samlede tid overholdes, og laver undervejs <i>timeouts</i> , hvis interviewet går i stå, eller hvis der mangler fagligt indhold. Sikrer dermed fokus i interviewet.