

- Bell, J. & Opie, C. (2002): *Learning from Research: Getting More from Your Data* (Maidenhead: Open University Press).
- Blaxter, L., Hughes, C. & Tight, M. (2001): *How to Research* (2:a uppl., Buckingham: Open University Press). På s. 161–166 finns användbara råd angående urval.
- Bowling, A. (2002): *Research Methods in Health: Investigating Health and Health Services* (2:a uppl., Maidenhead: Open University Press). Boken behandlar enkätutformning, urvalsmetoder och kvantitativa analysmetoder.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000): *Research Methods in Education* (5:e uppl., London/New York: Routledge/Falmer). Kapitel 4 tar upp urvalsfrågor och kapitel 5 validitet och reliabilitet.
- Moser, C.A. & Kalton, G. (1971): *Survey Methods in Social Investigation* (London: Heinemann). Innehåller berör bl.a. urval, enkätutskick och frågeformuleringar; trots att boken har trettiofem år på nacken är det en av de bättre böckerna i sitt slag.
- Oppenheim, A.N. (1966): *Questionnaire Design and Attitude Measurement* (London: Heinemann). En utmärkt referensbok när det gäller enkätantering.
- Rose, D. & Sullivan, O. (1996): *Introducing Data Analysis for Social Scientists* (2:a uppl., Buckingham: Open University Press).
- Youngman, M.B. (1994): *Designing and Analysing Questionnaires*. I: Bennett, N. m.fl.: *Improving Educational Management through Research and Consultancy* (London: Paul Chapman).

9 Att planera och genomföra intervjuer

Bell, Judith, Introduktion till forskningsmetodik, Studentlitteratur 2006, 4:e upplagan.

Etiska frågor i samband med intervjuer

I kapitel 3 tog jag upp regler och normer för vetenskapliga undersökningar som gick ut på att forskaren ska säkerställa att deltagarna är fullt medvetna om syftet med forskningen och att de känner till sina rättigheter. Det är bra att känna till de etiska riktlinjerna för forskningen innan kommer för långt i planeringen av intervjuer, eftersom man ska ha respondenternas medgivande innan intervjuarbetet startar. Om man genomför sin undersökning i en skola eller på ett sjukhus är det inte alltför ovanligt att man måste formulera vilka regler som gäller i skriftlig form – hur det än är med den saken måste man känna till vad som krävs i olika undersökningsmiljöer.

Att få undersökningspersonernas samtycke behöver inte vara så lätt som det låter om man arbetar med ett mindre omfattande projekt och har ganska lite tid att ägna åt den frågan (Cohen m.fl., 2000, s. 50–56). Men man har ändå ansvar för att förklara för respondenterna vad undersökningen handlar om, varför man vill intervjua dem, vilken typ av frågor som ska ställas och vad man ska göra med den information man får fram. Min personliga åsikt är den att det inte räcker med att beskriva detta muntligt strax innan intervjun börjar utan att det ska formuleras skriftligt och att respondenterna helst ska få den informationen före intervjuandet så att de har tid på sig att fundera över vad de ger sig in på – eller kanske tacka nej till att bli intervjuad. Det är bättre att säga nej till en intervju innan den startar än att tvingas avbryta mitt i den (eller säga då intervjun är avslutad att informationen inte får användas).

Om man nu tycker att det här bara är exempel på onödig byråkrati, ska jag påminna om att det inte bara säkerställer respondenternas rättigheter utan att ens egen position också skyddas i händelse av att någon presumtiv respondent framför klagomål.

För- och nackdelar med intervjuer

En stor fördel med intervjumetoden är dess flexibilitet. En skicklig intervjuare kan följa upp idéer, sondera svar och gå in på motiv och känslor på ett sätt som är omöjligt i en enkät. Hur en respons avges (tonfall, mimik och pauser) kan ge information som ett skriftligt svar inte avslöjar. Svaren på enkätfrågor måste tas för vad de är, men i en intervju kan man komma med följdfrågor och svaren kan utvecklas och fördjupas.

Det finns också problem med intervjuer, bl.a. det faktum att de tar ganska lång tid i anspråk. Därför har man under ett kortare projekt inte utrymme för mer än ett fåtal intervjuer. Det handlar om en mycket subjektiv teknik, och därför är också risken för skevheter ("bias") stor. Det kan även visa sig svårt att analysera de svar man får, och formuleringen av frågorna tar lika mycket tid i anspråk som när man ska utforma en enkät. Men trots allt detta kan en intervju ge ett rikt material och så att säga ge kött åt de ben som enkäten bidragit med.

Moser & Kalton (1971, s. 271) beskriver surveyintervjun som ett samtal mellan intervjuare och respondent i syfte att få fram information som den senare sitter inne med. Det kan ju tyckas vara nog så enkelt, men utförandet av en lyckad intervju är betydligt mer komplicerat än vad denna beskrivning ger sken av.

Wiseman & Aron (1972) jämför intervjun med en fiskeexpedition, och Cohen (1976) spinner vidare på den analogin och menar att både fiske och intervjuande är aktiviteter som kräver noggrann planering, stort tålamod och tämligen stor erfarenhet innan den potentiella belöningen kommer att vara värd de ansträngningar man satsat.

Förberedelsen för en intervju följer i stort samma riktlinjer som inför en enkät. Man måste välja ut viktiga teman och frågeställningar, utforma specifika frågor, välja analysmetoder på sakliga grunder, lägga upp en tidsplan och göra någon eller några pilotintervjuer.

Formuleringen av frågorna

Även om ordalydelse och formulering är viktiga faktorer, kanske det inte är viktigt att vara lika exakt och entydig när det gäller intervjuer som fallet är med enkäter – språkbruket måste dock förstås vara begripligt för respondenterna. I kapitlet om enkäter gavs ett exempel på en fråga som handlade om studier och att det begreppet kunde betyda lite olika beroende på vem man ställde frågan till. I en intervju är det fullt möjligt att ställa en sådan fråga och sedan följa upp med "till exempel ...".

Man ska följa samma huvudregler för frågornas formulering som vid enkäter: inga ledande frågor, inga outtalade förutsättningar, en fråga i taget och inga värderande frågor. Man börjar med sina teman, utformar olika frågor under varje tema och skriver sedan ner dem på kort (eller separata papper) så att man kan bestämma ordningsföljden när alla frågor verkar finnas med. Ordningen är viktig när det gäller att etablera en bra kontakt med intervjupersonen. Ordalydelse och tonfall påverkar definitivt kontakten. Man bör träna sig på att intervju och på att hantera de olika frågorna några gånger innan man gör en "riktig" intervju, för att bli säker på att ens sätt att fråga fungerar bra. Man bör också försäkra sig om att man dokumenterar alla svar som svarspersonen ger (t.ex. genom att använda ljudbandspelare eller genom att öva sig på att notera svaren).

Intervjuschema

Strukturerade och semi-strukturerade intervjuer

Om man tänker sig strukturerade eller semi-strukturerade intervjuer, behöver man egentligen bara markera svaren i det i förväg

för behöver man utveckla en bra metod för att få så användbara data som möjligt.

Preliminära intervjuer kan förmodligen placeras på den ena kanten av formalitetsskalan, dvs. en helt ostrukturerad intervju. Man använder sig av sådana intervjuer (eller pilotintervjuer) när man vill ta reda på vilka områden eller teman som är viktiga och hur man ska få berörda människor att prata om det som angår dem. Under den här fasen letar man efter sådant som är av intresse och vad som eventuellt kan uteslutas. Intervjuer av det här slaget kräver ett minimum av anteckningar – under förutsättning att det man skriver ner är tillräckligt klart för att man ska kunna få fram viktiga teman och områden.

De flesta intervjuer som görs under informationsinsamlingsfasen kommer att hamna mellan den helt strukturerade och den helt ostrukturerade intervjun. Att lämna en viss frihet för respondenten att prata om det som är viktigt för honom eller henne (snarare än det som intervjuaren är intresserad av) är förstås av stor betydelse, men en viss struktur i intervjun är också av vikt. Det ger i någon mån en garanti för att alla ämnesområden och teman kommer med – något som inte är alldeles säkert med en helt ostrukturerad intervju. Den styrda eller fokuserade intervjun uppfyller dessa krav. Man använder inget frågeformulär och ingen checklista, men man har en viss struktur genom att man valt ut en rad olika teman som ska täckas under intervjuens gång. Man ger svarspersonen en hel del frihet inom de gränser som strukturen utgör. Man ställer vissa frågor, men lämnar också utrymme åt respondenten att prata omkring frågorna och de tankar som väcks. Intervjuaren behöver ha viss färdighet i att formulera sina frågor och, om så behövs, specificera och sondera en del av de svar som kommer. Om svarspersonen själv går igenom fråga efter fråga kan dock samtalet löpa utan avbrott.

Fördelen med en fokuserad intervju är att ramarna eller strukturen utformas i förväg, och därför blir analysen mycket lättare att utföra. Det är viktigt för all forskning och alla undersökningar som bygger på intervjuer, men särskilt viktigt blir det när man bara har en viss begränsad tid till sitt förfogande.

Den typ av intervju man bestämmer sig för kommer i viss utsträckning att vara beroende av det syfte och de teman man bestämt sig

för. Man genomför preliminära intervjuer för att få idéer om vilka områden som passar eller vilka man inte tänkt på, och därför måste man låta intervjun vara ostrukturerad. Om man är ute efter specifik information bör man ha en viss struktur på sina frågor, annars är risken stor för att man får så mycket information att man går vilse eller inte vet vad man ska göra med den (därför får man ändå inte reda på det man ville veta).

Gruppintervjuer och fokusgrupper

Det finns alternativ till intervjuer med en respondent i taget; ibland kan man kanske vilja göra en gruppintervju. Det är inget nytt, även om det som kallas fokusgrupper har blivit populärt på senare tid – framför allt inom samhällsvetenskap och vård- och hälsovetenskap. Som namnet säger är syftet med fokusgrupper att man ska fokusera på en viss frågeställning. Fokusgruppmetoden kan vara strukturerad (då finns det förberedda frågor och checklistor) eller helt ostrukturerad (då ingriper intervjuaren så lite som möjligt i diskussionen). Vilket man väljer är beroende av syftet med intervjun. Ibland handlar det om en informell träff med olika människor som inte känner varandra men som kan tänkas ha intresse av en viss frågeställning, t.ex. maxtaxa inom barnomsorgen. Avsikten (och förhoppningen) är att deltagarna samspekar med varandra, är villiga att lyssna på de åsikter som framförs och kanske komma fram till en gemensam uppfattning om en eller annan aspekt av frågeställningen eller helt enkelt få ge uttryck för sina åsikter om det tema som behandlas. Forskaren blir i mindre utsträckning intervjuare och mer en samsalsledare ("facilitator").

Min erfarenhet (som kan skilja sig från andras syn) är den att fokusgrupper ofta består av deltagare som har liknande egenskaper eller erfarenheter (de kan t.ex. ha haft samma slag av sjukdom) eller vara kända för att ha ett yrkesmässigt intresse av och kunskap om de frågor som diskuteras. Fokusgrupper är helt uppenbart värdefulla då man är ute efter ingående information "om hur människor tänker om en frågeställning – deras funderingar om varför något är på ett visst sätt, varför de har de uppfattningar de har" (Laws, 2003, s. 299).

Hayes varnar för följande (2000, s. 395):

Grupperna måste sättas samman på ett genomtänkt sätt när det gäller ålder, kön och etnisk bakgrund. Om t.ex. yngre personer, kvinnor eller personer som hör till en etnisk minoritet är proportionellt sett färre i en viss grupp kan de känna sig hämmade och därmed inte bidra på ett fritt och otvunget sätt till diskussionen. Ibland kan man behöva sätta samma grupper där deltagarna är av samma kön och i samma ålder för att klimatet i gruppen ska bli tillåtande och avspänt.

En eller två starka personligheter kan också påverka och till och med helt ta över ledarskapet i gruppen och därmed göra det svårt för mer tillbakadragna personer att göra sin stämma hörd. Denscombe (1998, s. 115) varnar för att "det är män som tenderar att lägga beslag på samtalsutrymmet i gruppdiskussioner" och på så sätt få i varje fall några kvinnor att tystna. Han tar även upp ett annat problem, nämligen att "om vissa gruppmedlemmar tror att deras åsikter går stick i stäv mot den förhärskande uppfattningen i gruppen, kan de vara benägna att tystna eller anpassa sina åsikter i viss mån" (a.a. s. 115). Han tillägger att den privata karaktären i en intervju med enbart en respondent inte berörs av sådana problem – han har förstås rätt, men intervjuer med bara en svarsperson rymmer också specifika svårigheter.

I takt med att deras erfarenheter blir fler, brukar forskare utveckla sina egna tekniker för att få kontroll på starka personligheter och dra in mer tystlåtna personer i diskussionen. Laws (2000, s. 300) menar att en teknik kan vara att man då och då funderar över eller kontrollerar om alla gruppmedlemmar håller med om det som sägs, t.ex. genom att fråga: "Håller alla med om detta?" eller "Tycker alla att det som A säger stämmer?"

Det verkar finnas många uppfattningar om vilket som är "rätt" och "fel" sätt att hantera grupper på, i synnerhet fokusgrupper. Några menar att en checklista, temabeskrivning och förberedda frågor är väsentliga, medan andra anser att en sådan struktur skulle vara alltför styrande och att man därmed inte uppnår den avsedda bilden av respondenternas åsikter om, tolkningar av och syn på olika frågor. Allt jag kan säga är (som jag alltid gör) att vi har alla våra egna sätt att utföra saker och ting på och att man ska välja det angreppssätt som passar en själv och det syfte man har. Så länge man har i min-

net att de etiska aspekterna ska tillgodoses, att respondenterna ska lämna sitt samtycke, att man ska lämna utförlig information om syftet med den undersökning man genomför och att man vet vad som menas med den eventuella konfidentialitet och anonymitet som utlovas så är man på säker mark.

Inspelning av intervjuer

Det är alltid svårt att på en ljudinspelning höra vad som sägs i en fokusgruppsintervju, men när man intervjuar en respondent i taget kan en ljudbandsinspelning vara bra då man vill kontrollera den exakta ordalydelsen i något man vill citera. Det bidrar också till att man kan ägna full uppmärksamhet åt det respondenten säger och säkerställa att eventuella anteckningar blir riktiga. Inspelning är av särskild stor vikt då man ska göra en innehållsanalys och därför behöver lyssna flera gånger på det svarspersonerna säger för att kunna identifiera olika kategorier. Det viktigaste är kanske dock att man utifrån inspelade intervjuer kan koda, sammanfatta och notera vissa kommentarer som är av speciellt intresse utan att man behöver skriva ner dem under själva intervjun (se kapitel 7 om käll- och innehållsanalys).

Man kan emellertid inte förutsätta att alla respondenter accepterar att bli inspelade och det faktum att en bandspelare är i gång kan ibland hämma ärliga responser. De som intervjuas är i sin fulla rätt att få reda på vad man ska göra med inspelningen, vilka som har tillgång till den och hur länge den ska bevaras. Man ska därför vara beredd på att några respondenter inte vill att bandspelaren ska vara på under intervjun. Även om någon tidigare gått med på att bli inspelad, kan denne ändra sig när det blir dags att genomföra intervjun. Därför måste man vara väl förberedd med sina frågor, sonderingar och uppföljningar så att man utan större svårigheter kan registrera det som en viss respondent säger (man behöver en checklista och ett papper för sammanfattning av intervjuvaren).

Svårigheterna är inte slut även om respondenterna accepterar att deras svar på frågorna spelas in. Många erfarna forskare menar (till

och med hävdar) att de inspelade intervjuerna ska transkriberas. Om ingen transkribering görs som kan granskas i efterhand, är deras uppfattning att intervjuaren kan påstå vad som helst. Det kan tyckas otänkbart, men de kan också få för sig att formulera "citater" som passar deras syfte. Men om man själv måste stå för utskriften får man räkna med *minst* fyra timmars skivarbete för varje inspelad intervjutimme – under förutsättning att man är snabb med tangenterna, annars tar det betydligt längre tid. Det kan tänkas att det utvecklas funktionella och billiga datorprogram som analyserar det som sägs på ett ljudband, och då kommer allt detta mödosamma arbete med att transkribera intervjuer att underlättas (inte minst i samband med en innehållsanalys). Men idag får vi nöja oss med att skriva ut det som sägs på ett ljudband med hjälp av ett ordbehandlingsprogram på datorn. Under ett kortare projekt är det tveksamt om man verkligen har tid att transkribera intervjuerna, och om någon vill kontrollera något man påstår att en respondent sagt ska man behålla inspelningen tills redovisningen av projektet är klar.

Om en respondent vägrar att låta sig spelas in på band, är intervjun för den skull inte bortkastad. Man får lära sig att skriva fort och utveckla ett förkortningssystem som gör att man snabbt kan skriva ner det som respondenten säger och så snart som möjligt efter intervjun skriva ut det man noterat och det man fortfarande kommer ihåg. Om det intervjuschema man använder sig av är genomtänkt och har prövats i några pilotintervjuer kommer frågorna och rubrikerna i frågeschemat att underlätta en registrering av svaren och dessutom göra det lättare att minnas vad som sades i samband med de olika frågorna. De uppföljningsfrågor som finns med i frågeschemat kanske aldrig behöver formuleras (eftersom respondenterna svarat på dem i den ursprungliga frågan) men de fungerar fortfarande bra som rubriker och utgör en preliminär struktur för redovisningen av svaren. Närhelst så är möjligt ska direkta citat i slutrapporten verifieras av respektive respondent. Det sista man behöver är att bli ifrågasatt då man redovisar resultaten.

Ytterligare en punkt är av vikt. Ibland – framför allt om respondenterna uppskattar att bli intervjuade – kan de visa sig vara intresserade av resultatet av undersökningen. Det kan innebära både tid och kostnader, och därför ska man vara försiktig med vad man lovar. Men respondenterna har trots allt offrat sin fritid (eller regel-

jära arbetstid) åt att utan kostnad besvara frågorna, och därför är det bara rättvist att de då så är möjligt får en kort sammanfattning av resultatet – så länge som detta inte är av konfidentiell art.

Skevhets (bias) – en vanlig fiende

Det finns alltid en risk för att man får en viss skevhet ("bias") i resultaten, i första hand för att intervjuerna är människor och inte maskiner (Sellitz m.fl., 1962, s. 583) och därför kan påverka respondenterna på ett sätt som inte behöver vara medvetet. Om man använder sig av flera olika intervjuare kan allvarigare former av skevhet bli uppenbara vid dataanalysen – om en enda intervjuare sköter alla samtal kan en sådan snedvridning förbli omedveten. Ordbokens definition av "skevhet" eller "bias" brukar ha fokus på förvrängning av omdöme, förutfattade uppfattningar och otillbörlig påverkan. Det kan tyckas tillräckligt tydligt, men det kan uppstå problem med hur det ska tolkas, eftersom en persons "rätta och riktiga uppfattning" mycket väl kan anses vara fördomsfull av en annan person (Bell & Opie, 2002, s. 233).

Många faktorer kan leda till en skevhet och det finns alltid risker med en undersökning som genomförs av en forskare som är starkt engagerad i den frågeställning som studeras. Skevheten kan ha många orsaker som är både medvetna och omedvetna. Det är lätt att falla i den fälla som skevhet innebär genom att man t.ex. bara väljer ut de aspekter av litteraturgenomgången som stämmer överens med ens egna uppfattningar, använder sig av ett språkbruk och ordval som kan leda in läsarens tolkningar i en viss riktning och tillåta värderingar att påverka tolkningen av resultaten. Gray (2000) var i sin avhandling (som rörde skolk i australiska skolor) mycket medveten om det faktum att hon studerade ett tema som hon var engagerad i och hade starka åsikter om. Hon noterade att det var hennes ständiga ifrågasättande av praxis och hennes kritiska inställning gentemot tolkningen av data som hjälpte henne att upptäcka tecken på skevhet – det är den typen av disciplin som krävs. Miles & Huberman (1994, s. 253–254) varnar för följande:

Vi har våra ljusa stunder då saker och ting "faller på plats". Problemet är bara att vi kan ha fel. Det finns en stor mängd forskningsresultat

som visar att människor (däribland forskare) som vanemässigt tenderar att *lägga för stor tyngd på fakta* som de tror på eller är beroende av och att de lättare *bortser ifrån eller glömmer bort fall eller exempel* som bekräftar en viss uppfattning än de som motsäger denna uppfattning (Nisbet & Ross, 1980). Det är följden av att vi ger olika slags information olika slags tyngd och genom att vi bara tar hänsyn till delar av datamängden, inte helheten.

Jan Gray kallade sina "ljusa stunder" (då saker och ting "föll på plats") för en insiktsprocess. Hon var fortfarande tvungen att fråga sig själv om hon på grund av sina personliga åsikter hade lagt för stor tyngd på ett eller annat faktum. Hennes kanske viktigaste starka sida var att hon visste var riskerna fanns. Hon var ständigt på utkik efter tecken på skevhet och hon lade stark tyngd på reflektion över praxis och på triangulering (se Bell & Opie, 2002, för en diskussion av hennes undersökning).

Därför måste man vara insiktsfull, på sin vakt och kritisk när det gäller tolkningen av data, man ska regelbundet ifrågasätta sin egen praxis och triangulera närhelst detta är möjligt. En handledare som är bekant med den litteratur som rör det område man studerar brukar snabbt kunna avgöra om man lagt för stor tyngd på x eller y eller har negligerat a och b – och det är alltid klokt att lyssna på vad handledaren har att säga. Den som inte håller med om detta får så att säga stå sitt kast – men så länge ens slutsatser bygger på data (inte enbart på tyckanden) och man har goda belägg för det man säger går man säker.

Kom ihåg!

Människor som går med på att låta sig intervjuas förtjänar att man tar hänsyn till deras behov och önskemål när det gäller tid och plats för intervjun, oberoende av vilka besvär det ställer till för en själv. Välj en tid och plats där man kan sitta ostört. Att intervjuas medan telefonen ringer eller det knackar på dörren stör kontinuiteten högst avsevärt.

Innan man bestämmer sig för intervjuer ska man se till att man har de tillstånd som krävs för detta. Ett brev från handledaren eller pre-

fekten som beskriver vad man ska göra är alltid till god hjälp. Löften om exempelvis anonymitet eller konfidentialitet bör delges respondenterna före intervjun.

Det är svårt att ställa upp regler för hur en intervju ska genomföras. Sunt förnuft och vanliga Umgängesregler räcker långt. Man ska alltid presentera sig själv och fråga om respondenten undrar över något. När man bestämmer när och var intervjun ska äga rum bör man ange hur lång tid intervjun sannolikt kommer att ta och fråga om det stämmer med respondentens schema. Om man får svaret att det är alldeles för lång tid, får man göra så gott man kan med den tid som står till förfogande och hålla sig inom denna tidsram och komma ihåg att det är lätt att bli så intresserad av ett tema som kommer upp under intervjuens gång att tiden rinner iväg. Det är respondenterna som bestämmer i situationen (inte intervjuaren) och det är intervjuaren som behöver respondenten, inte tvärtom.

Intervjuer tar lång tid att genomföra – de ska planeras, genomföras och bearbetas. Även om själva intervjun bara tar en timme får man räkna in restiden, att respondenten exempelvis kan vara försenad eller att intervjun blir avbruten genom att svarspersonen får ett viktigt besök. Därefter måste man gå igenom vad som sagts under intervjun, titta på anteckningarna, kanske utveckla en del oklara punkter vid ett nytt besök eller över telefon. Om man har ett arbete att sköta (och alltså läser på deltid), hinner man i de flesta fall inte med mer än en intervju per kväll. Även om man skulle arbeta heltid med projektet, hinner man normalt inte med mer än tre eller fyra intervjuer på en dag. Därför är det viktigt att vid planeringen tänka på att lägga tillräckligt med tid på intervjuerna (eller kanske minska antalet intervjuer) och reservera tid för eventuella uppskjutna intervjuer eller återbesök för att kunna få tag i ersättare om någon drar sig ur.

Att intervjuas är ingen lätt uppgift och många forskare har svårt att hitta balansen mellan fullständig objektivitet och försöket att få respondenten att känna sig lugn och trygg i situationen. Det är inte helt lätt att hitta en sådan balans, men uppriktighet, konkret information om undersökningens vikt och ett professionellt uppträdande under själva intervjun utgör en god hjälp.

Daphne Johnson (1984, s. 14–15), en erfaren forskare och duktig handledare, påpekar att det är intervjuaren och inte respondenten som ska hålla tiden och avsluta intervjun. Hon skriver:

Det kan för det första vara tillräckligt svårt att få en person att ställa upp och att hitta en tid som passar. Den intervjuare som väl fått en intervju till stånd och som fortsätter med den tills han eller hon blir utkastad av respondenten sysslar egentligen med undersökande journalistik och inte med samhällsvetenskaplig forskning ... Om en intervju tar två eller tre gånger så lång tid som man kommit överens om, kommer respondenten (som i de flesta fall har mycket annat att göra) att bli irriterad, om inte förr så efter intervjun, oavsett hur trevligt samtalet varit. Man bryter på det sättet mot den professionella vetenskapliga etik som gäller för intervjuer och som bland annat säger att man, genom att ge respondenterna negativa associationer när det gäller forskning, uppsatser och intervjuer, inte ska göra det svårare för kommande intervjuare att få tillåtelse att ställa sina frågor.

Checklista

1. Man börjar med att bestämma sig för vad man behöver veta för att därefter göra en förteckning över de olika frågeställningar man vill ha information om.
2. Varför behövs just den informationen? Stryk teman som inte är relevanta för syftet.
3. Är intervju den bästa metoden? Finns det andra alternativ?
4. Om man bestämmer sig för intervju som huvudsaklig metod för insamling av information, börjar man med att göra utkast till frågor. Det slutgiltiga frågeschemat kommer att vara beroende av vilken form av intervju man bestämmer sig för.
5. Vilken typ av intervju är bäst? En strukturerad intervju ger strukturerade svar – behöver man den typen av svar eller behövs ett mer öppet och ostrukturerat angreppssätt?
6. När det är klart slipar man formuleringen på frågorna, lägger till och ändrar. Man skriver upp frågorna på kort eller på separata papper, kontrollerar ordalydelsen och väljer typ av frågor (se checklistan för enkätfrågor).
7. Fundera på hur analysen av svaren ska se ut. Det är bra att läsa igenom kapitel 12 innan man slutgiltigt bestämmer sig för hur frågorna ska se ut.

8. Förbered ett frågeschema eller en intervjuguide. Fastställ frågornas ordningsföljd och formulera uppföljningsfrågor (om respondenten skulle visa sig vara tystlåten).
9. Pröva därefter hur frågorna fungerar i en eller två pilotintervjuer. I vilket fall som helst måste man på något sätt undersöka hur frågeformuläret (intervjuguiden) fungerar. Dessutom behöver man träna sig på att ställa frågor och på att notera eller koda svaren.
10. Vid behov företar man ändringar i frågeformuläret och tar hänsyn till eventuella kommentarer från de personer som ställt upp på pilotintervjuerna.
11. *Skevhet ska undvikas!* Om man själv har starka åsikter om något av det som intervjun handlar om, ska man vara särskilt vaksam. Om någon annan ställde samma fråga, skulle respondenten då ge samma svar?
12. Bestäm vilka personer som ska intervjuas. Intervjuande tar tid, och därför ska man vara så realistisk som möjligt när det gäller hur många intervjuer man hinner med på den tid man har till sitt förfogande.
13. Det är viktigt att alla eventuella tillstånd som behövs för att intervjua elever eller myndighetspersoner är klara innan intervjuarbetet påbörjas. Ett brev från handledaren eller från institutionen, där syftet med undersökningen klargörs, är bra att kunna visa fram.
14. Det är viktigt att komma ihåg att presentera sig och även muntligen berätta om intervjuens syfte. Man ska också berätta vad som kommer att ske med resultaten från intervjuerna. Om materialet ska behandlas konfidentiellt eller om respondenterna kan vara anonyma ska klargöras.
15. Innan själva intervjun startar ska man också berätta hur lång tiden kan förväntas ta och sträva efter att hålla den angivna tidsramen.
16. Se till att vara ostörd under intervjun.
17. Under eller efter intervjun kontrollerar man att de anteckningar man gjort stämmer med respondentens uppfattning – det gäller framför allt sådant som kan komma att bli citerat i slutrapporten. Det här kan ta viss tid i anspråk och därför behöver man lägga in det i tidsplanen för intervjun.

18. Om man vill spela in intervjun på band måste man be om respondentens tillåtelse. Om man har bandinspelningar av intervjuerna, tar eventuella utskrifter mycket lång tid. Det kan också vara värt att tänka på att en mikrofon kan påverka vilka svar som respondenten kommer med.
19. Ärlighet är viktigt – givna löften ska hållas. Därför ska man inte lova mer än man kan hålla, och man ska respektera en persons önskan om att förbli anonym. Om man märker att en respondent har avslöjat något som han eller hon egentligen borde ha hållit tyst med, ska man inte utnyttja detta.
20. Sunt förnuft och hövligt uppträdande gör att intervjun har goda chanser att fungera bra. Man bör uttrycka sin tacksamhet gentemot de personer som ställer upp på att bli intervjuade.
21. Förstör inte för andra forskare genom att ge respondenterna negativa erfarenheter av intervjuare och därmed skapa motstånd mot att delta i forskning. Man ska därför hålla tider och överenskommelser, ha en vänlig inställning och komma ihåg att tacka respondenterna.

Att läsa

- Bowling, A. (2002): *Research Methods in Health: Investigating Health and Health Services* (2:a uppl., Maidenhead: Open University Press). Kapitel 11 och 13 tar upp surveyintervjuer och vilka svar man kan få; kapitel 16 behandlar ostrukturerade intervjuer och fokusgrupper i kvalitativ forskning.
- Darlington, Y. & Scott, D. (2002): *Qualitative Research in Practice: Stories from the Field* (Buckingham: Open University Press). Kapitel 3 tar upp djupintervjuer, något som kräver vana och speciella färdigheter.
- Denscombe, M. (1998): *The Good Research Guide for Small-scale Social Research Projects* (Buckingham: Open University Press). Kapitel 7 är ett utmärkt kapitel om intervjuande, när det passar med intervjuer som metod, olika typer av intervjuer, fokusgrupper, intervjuareffekter och mycket annat; ett bra kapitel att läsa om man har ont om tid.

- Hayes, N. (2000): *Doing Psychological Research: Gathering and Analysing Data* (Maidenhead: Open University Press). Kapitel 7 har fokus på intervjuande.
- Keats, D.M. (2000): *Interviewing: A Practical Guide for Students and Professionals* (Buckingham: Open University Press). Författaren tar upp intervjuer med barn, äldre och personer med olika etnisk bakgrund.
- Kitzinger, J. & Barbour, R.S. (1999): Introduction to the challenge and promise of focus groups. I: Barbour, R.S. & Kitzinger, J. red. *Developing Focus Group Research: Politics, Theory and Practice* (London: Sage).
- May, T. (2001): *Social Research: Issues, Methods and Process* (3:e uppl., Buckingham: Open University Press). Framför allt kapitel 6 om intervjuer är av värde, inte minst avsnitten om gruppintervjuer och fokusgrupper.
- Oliver, P. (2003): *The Student's Guide to Research Ethics* (Maidenhead: Open University Press). En bok som är värd att konsultera.
- Wellington, J.J. (1996): *Methods and Issues in Educational Research* (University of Sheffield Division of Education: USDE papers in Education). Bl.a. fokusgrupper behandlas.