

Eva Amdahl

Å gjøre gruppeintervju

- å skape grupper

STS-arbeidsnotat 4/02

ISSN 0802-3573-179

arbeidsnotat
working paper

Dynamikken ved gruppeintervju

Det er tidlig morgen, og kollega Kristin og jeg rusler mot målet vårt. Vi skal for første gang forsøke oss på et gruppeintervju. Og av alle ting, debuten vår er på en forskningsinstitusjon som sikkert selv er vel bevandret i denne intervjuformen. Denne institusjonen utfører forskning og utviklingsoppdrag for næringsliv og forvaltning innenfor teknologi, naturvitenskap, medisin, og samfunnsfag. Med sine mange ansatte er derfor denne institusjonen en av Europas største uavhengige forskningsorganisasjoner. Organisasjonen består av åtte forskningsinstitutter. Vårt mål er å forsøke å forstå hvordan to avdelinger innenfor ett av disse instituttene fungerer.

I nyere samfunnsvitenskapelige studier av teknologi har en av utfordringene vært å komme inn i teknologiske miljø og kunne systematisere det som skjer under design-givning og produksjon (Hubak, 1996) Blant annet handler det om å se på stabilitet versus endring i samfunnet innenfor teknologiske utvikler- og brukermiljø og på forholdet mellom aktør og struktur i beslutningstaking. Nettopp innenfor konstruktivisme er poenget å behandle aktør og struktur parallelt, samt å nærme seg studiefeltet med et åpent sinn. Imidlertid, det å forstå hvordan motpartens verden fungerer, handler jo også om forberedelser. Vi hadde derfor gjort en god del jobb på forhånd, både lest om gruppeintervjuer samt satt oss inn i avdelingenes arbeidsområder.

Sommeren 2000 gjennomførte vi altså to gruppeintervjuer. Utad framstår de to avdelingene vi var inne i som veldig ulike både med hensyn til fagtradisjon, rekruttering til avdelingen samt teknisk bakgrunn. Den første avdelingen vi besøkte er forholdsvis ny, men de fleste av forskerne har lang erfaring med handlingsorientert forskning. De sier blant annet om seg selv at de forsøker å finne svar på hvordan virksomheter best kan utvikle og forvalte sine kunnskapsressurser på, og hvilke kunnskapsområder som kan gi ny vekst. Den andre avdelingen kan sies å være mer teknisk rettet hvor fokus er knyttet opp mot petroleumsektoren, industri samt transport. Disse to avdelingene, representert ved de to gruppeintervjuene vi gjorde denne sommeren, vil heretter bli omtalt som henholdsvis den Kollektive og den Individuelle. *Dette er historien om dynamikken i to gruppeintervjuer: om hvilke posisjoner vi som deltakere inntar, hvordan samtalen endres underveis, samt vår rolle som intervjuere.*

Fellestrekk for avdelingene er at de består av høyt utdannede mennesker, hvor flest er å finne med ingeniør/sivilingeniørbakgrunn. Gruppene ble sammensatt på bakgrunn av ulik utdanning i den grad det forelå, samt kjønn, alder og erfaringsbakgrunn. Med andre ord kan de vi intervjuet blant annet kalles en ressurssterk gruppe. Denne gruppen av eksperter som vi skulle intervjuer setter seg gjerne selv i front når det gjelder å være idemakere og utformere av hvordan verden bør være. Spørsmålet blir hvordan vi som forskere skal nå denne nye travle eliten? En ting er å få innpass hos disse

ekspertene, en annen ting er hvem som skal betale for vår lille samtale. Bare for kort å illustrere hvordan vårt møte med noen av ekspertene var: Før intervjuet fikk vi spørsmål om hvor og hvem man skulle fakturere dette intervjuet til. Hvilken post hører man hjemme i når mye handler om hvem som skal betale? Ville vi derfor få innpass hos de to avdelingene? Og ville de som jobbet der være med på dette prosjektet? Heldigvis gikk dette forholdsvis smertefritt. Vi kontaktet en person i denne bedriften som fungerte som døråpner for vårt prosjekt. Og etter noen runder med e-post og telefonkontakt var vi i gang.

Jeg undrer på...

Gruppeintervjuer ja! Det er vel en interessant greie, men hva bruker du det til? Dette var et spørsmål jeg ble stilt i etterkant av intervjuene. Av hvem husker jeg ikke, og det spiller for så vidt ingen rolle. Det var et betimelig spørsmål, men som egentlig ergret meg den gang. Hvorfor dette spørsmålet fortsatte å surre å gå inne i hodet mitt er vel kanskje at vedkommende traff blink? Spørsmålet fikk meg til å reflektere over formålet; var det kanskje fordi jeg slo flere fluer i en smekk? Etter å få tenkt meg litt om, var formålet i utgangspunktet å få en forståelse av avdelingene i en forskningsinstitusjon. Men også et håp om at våre tema skulle skape diskusjoner og meningsutvekslinger blant deltakerne.

Imidlertid skulle det vise seg at gruppedynamikken ble stående som noe spennende, men det var først etter å ha hørt gjennom intervjuene samt fått skrevet de ut. Mye av det bød på overraskende lesning. Årsakene til det, er at underveis i intervjuene var vi veldig fokuserte på å følge opp intervjuguiden og nøkkelspørsmål samt å holde styr på samtalen underveis. Andre ting ble derfor underordnet. Det er vanskelig å skulle frikople seg fra huskelappen underveis. Det er også, mener jeg, en mye større utfordring å skulle styre en samtale mellom to såpass store grupper som de faktisk var, enn individuelle intervjuer.¹ Men som Karin Widerberg (2001) skriver; selv den mest fullkomne intervjuer gjør en mengde feil. Likevel vil vi vanligvis ende opp med tilstrekkelig interessant materialet for prosjektet vårt. I en hektisk intervjusituasjon opplevde jeg det til tider vanskelig å se et mønster. For meg ble derfor diktafonen et uvurdelig verktøy til å forstå gruppedynamikken. I tillegg valgte vi å dokumentere dette på video fordi den ikke-verbale kommunikasjonen i gitte tilfeller kan gi like verdifull informasjon som den verbale. Det er en vurderingssak om man velger å transkribere intervjuene selv, mye avhengig av tid og økonomi. Vi valgte å skrive ut gruppeintervjuene selv, for dermed å skaffe oss et direkte inntak og forståelse. Har man tid til det, vil jeg påstå at det er en veldig lærerik prosess. En slik utskrift har den fordelen at det blir lettere å analysere der man kanskje hindret utdyping,

¹ Den Kollektive gruppen besto av 5 personer, mens den Individuelle gruppen var representert med 6 personer.

misforsto eller rett og slett selv snakket i stykker spørsmålet. Vi trodde også at det var vanskelig for utenforstående å skulle transkribere et intervju gjort med flere. Det kunne fort bli rot med hvem som hadde sagt hva. Vi hadde tross alt vært der og kunne skille stemmene fra hverandre!

De to gruppesamtalene vi gjennomførte på denne forskningsinstitusjonen ble veldig ulike i formen. Spørsmålene blir da om det var vår rolle som intervjuere som bidrog til ulikhetene, eller var det rett og slett ulik samtalekultur mellom avdelingene? Representerte sammensetningen i gruppene ulikhetene vi kunne observere, eller engasjerte kanskje tema på ulikt vis? I det hele tatt, spørsmålene er mange. Tema i dette essayet skal derfor omhandle gruppedynamikk og vår rolle som intervjuer. Men det belyser også hvilke posisjoner vi inntar og samtalen underveis i intervjuet.

Men først, hva betyr det egentlig å intervju flere samtidig?

Kjært barn har mange navn

Fokusgrupper, gruppeintervjuer, gruppeinteraksjon og gruppediskusjoner? Overskriften er valgt fordi det i faglitteratur er ulike betegnelser for hvordan man skal forstå og oppfatte intervjuer med flere personer samtidig. Det er altså ikke etablert en enhetlig forståelse for dette. I bunn og grunn bygger alle intervjuformene på samtaleaspektet. Kvale (1997) sier at samtalen er en grunnleggende form for menneskelig samspill. Mennesker snakker med hverandre, stiller spørsmål og svarer. Det er gjennom samtalen vi lærer å kjenne andre mennesker, vite noe om deres erfaringer, følelser og om den verden de lever i. Et forskningsintervju bygger på hverdagens samtale, men kan betraktes som en profesjonell variant av en samtale. Kvale (1997) definerer det slik:

"En intervju vars syfte är att erhålla beskrivningar av den intervjuades livsvärld i avsikt att tolka de beskrivna fenomenenes mening."

Et slikt intervju er ikke en samtale mellom likestilte parter, ettersom det er forskeren som presenterer, definerer og kontrollerer situasjonen. Det er vår rett som forskere å styre intervjuet, og vårt valg å slippe kontrollen. Widerberg (2001) skriver i sin bok "Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt" at det vanligste problemet blant ferske intervjuere er at man er altfor fokusert på sin egen rolle og ikke informanten fordi man er redd for å gjøre feil eller ikke strekke til. For å kompensere for nettopp dette, begynner man å styre og ståke og avbryte informanten.

Hvis en begynner å lete i all den litteraturen som er skrevet om ulike varianter av intervjuer, og for så vidt også andre former for kvalitative metoder, kan man lett gå seg vill. Likevel savnet jeg veldig god litteratur som omhandlet intervjuer gjort med flere personer samtidig. Søkte man på ord i databasen som omhandlet ordet "gruppe", fikk man ofte opp gruppeintervjuer/fokusgrupper gjort i markedsundersøkelsesøyemed. Noe som ikke egnet seg for mitt formål. Thomsen (1998) sier at gruppeintervju er blitt

benyttet innen markedsføringsrelaterte områder siden tiden før første verdenskrig. Det er først på 80- og 90-tallet at gruppeintervjuets metodiske validitet er satt på dagsorden. Jeg vil derfor videre i dette essayet, se på de erfaringer og tanker jeg har gjort meg rundt dynamikken i grupper, samt vår rolle som intervjuer. Men først; hva er fokusgrupper, gruppeintervjuer og gruppediskusjoner?

Wibeck (2000) har oversatt Morgans (1996) definisjon av fokusgrupper slik:

"Fokusgrupper är en forskningsteknik där data samlas in genom gruppinteraktion runt ett ämne som bestämts av forskaren."

Denne definisjonen sier noe om at fokusgrupper er en forskningsteknik som henviser til at datainnsamling er til et forskningsformål, det sier også noe om å samle inn data gjennom gruppeinteraksjon. I tillegg omhandler definisjonen emnet som er bestemt av forskeren (Wibeck, 2000). Dette skiller en fokusgruppe fra datainnsamlingsmetoder der gruppediskusjoner opptrer spontant og hvor ingen fungerer som "intervjuer".² Ordet fokus betyr i denne sammenhengen at diskusjonen skal omhandle et bestemt emne. I min sammenheng er dette fagemne systemutviklingsmetoder.

Fokusgrupper arrangeres med angitt tid og sted på forhånd. Intervjuerens rolle er å være så tilbaketrukket som mulig underveis for å gi deltakerne mulighet til å kommunisere med hverandre. En fokusgruppe er med andre ord i varierende grad en strukturert gruppesamtale, også omtalt som gruppediskusjon. Metoden kan til dels anvendes for å studere innhold dvs. gruppe-medlemmers holdninger, hensikt, tanker, oppfatninger og argumentasjoner, eller også studere interaksjonen mellom gruppedeltakerne (Wibeck, 2000). Gjennom å anvende fokusgrupper kan forskeren få et innblikk i hvordan kunnskap og ideer utvikles og anvendes i en viss kulturell kontekst (Kitzinger 1994 i: Wibeck, 2000). Fordelen ved bruk av fokusgrupper er at man har sjansen til å betone interaktive og gruppedynamiske aspekter av analysen hvor det f.eks kan komme til syne hvem som fremstår som leder i gruppen, hvilke emner som godkjennes av gruppen som helhet, hva som skaper kontroverser, blir diskutert livlig og hva som på en måte bare glir forbi. Gjennom å analysere data fra fokusgrupper kan forskeren studere den sosiale interaksjonen hvor deltakerne resonnerer seg frem til et felles syn eller kanskje tvert i mot. Når deltakerne møtes i en gruppe øker også muligheten i å fortelle om erfaringer som er stikk i strid med rådende normer i den dominerende kulturen (Wibeck, 2000). Likevel kan nok problemet være at gruppen sensurerer avvikelser fra gruppenormen. Analysefokus blir gruppen, hvor resultatene blir en delt forståelse av deltakerne. Aberet blir altså vanskeligheter med å skille mellom individuelle meninger kontra gruppens meninger (Crabtree, 1993). Bakgrunnen for vår studie kan sies å passe inn under denne definisjonen. Men hva så med gruppeintervju?

² Må ikke forveksles med f.eks nominal groups, delphi groups, naturlige respektive formelle feltintervju, brainstorming samt lederløse diskusjoner).

Watts & Ebbutt (1997) omtaler gruppeintervjuet som en "kvintessensiell" metode innen kvalitativ forskning, hvor bakgrunnen er å skaffe til veie et relativt godt overblikk over et fagfelt til en billig penge. Også Jacobsen (1993) fremhever økt tempo og redusert pris, noe som på sin side kan gå på bekostning av grundigheten i materialet. I tillegg til det som allerede er nevnt, hevdes det å være et velfungerende seleksjonsmedium, hvor en ved å intervju en gruppe, lett kan oppdage hvilke personer en videre kan samtale med (Bogardus, 1926 i: Thomsen 1998). Også innenfor undersøkelser hvor utgangspunktet har vært å se på hvordan menings og bevissthetsdannelsen foregår, har gruppediskusjoner blitt anvendt (Walther, 1979). Hoel og Hvinden (1990) trekker spesielt frem to situasjoner hvor gruppediskusjoner foreligger; ønske om å kartlegge en kollektiv praksis, samt å belyse den konteksten som meningene dannes i. Hammersley og Atkinson (1996) trekker derimot frem at et gruppeintervju har den egenskapen at de myker opp intervjusituasjonen samt gjør informantene mer pratsomme. Spesielt nyttig mener de denne metoden er overfor sky og innesluttete personer. I samme åndedrag som forfatterne snakker om gruppeintervjuer, snakker de også om gruppediskusjoner. Hva ligger egentlig i gruppediskusjonsbegrepet?

Gert Walther (1979) har tatt for seg den tyske sosialforskeren Werner Mangolds gruppediskusjonsmetode utviklet på 50-tallet. Med gruppediskusjonsmetoden forsøkte man å studere meninger og holdninger i konkrete gruppesammenhenger. I sin artikkel diskuterer Walther blant annet hvor og hvordan menings/bevissthetsdannelsen skjer. Det hevdes i denne artikkelen at en anvendelse av denne aldri kan gi statistisk representativitet for noe som helst fordi gruppedynamiske faktorer spiller inn. I artikkelen fremkommer det også at utilfredshet kommer sterkere til uttrykk i diskusjoner enn tilfredshet. Felles erfaringsgrunnlag, sosial gruppe samt felles problemer og interesser er viktige ingredienser i denne gruppediskusjonsmetodikken. Disse faktorene spiller på lag og bidrar til dannelsen av gruppemeninger. Homogenitet blir derfor et viktig begrep i Mangolds forstand hvor de nevnte betingelsene bidrar til å skape gruppemeninger. Det er derimot av underordnet betydning om gruppedeltakerne på forhånd kjenner hverandre. I motsetning til Mangolds gruppediskusjonsmetode, har ikke fokusgrupper som mål å samle deltakere med så lik bakgrunn som mulig. Tvert imot blir det presisert at det er ønskelig med deltakere med ulik bakgrunn.

Mangolds gruppediskusjonsmetode utgår fra at meningsforskjeller tilbakeholdes i en gruppediskusjon på grunn av sosial kontroll, og først vil dukke opp i et eventuelt etterfølgende enkeltintervju. En gruppediskusjon er mer åpen for sosial kontroll og innflytelse og derfor ukontrollerbar i ønskelig positivistisk forstand. Setningen sier mye om at "alt" må kvantifiseres for at det skal være gyldig datamaterialet. Men er det egentlig det jeg er ute etter? Widerberg (2001) sier at det ikke er uvanlig at kvalitative metoder tas i bruk mer eller mindre positivistisk. Man forsøker for eksempel å standardisere seg selv eller forskningssubjektene, eller man er bare ute etter å belegge på forhånd utformede hypoteser. Slik at for å drive god kvalitativ forskning må vi

ganske enkelt kvitte oss med det positivistiske spøkelse. Vi må våge å gå inn i kvalitativ forskning på dens egne premisser. Noe som innebærer at vi må utvikle kvalitative metoder slik at de passer til vårt formål. Lyst, kreativitet og kunnskap henger sammen og det er det kvalitative forskning handler om (opcit).

Det eksisterer med andre ord en god del etablerte forståelser for hvordan gruppeintervjuer bør gjøres og fortelles. Men hva er legitime argumenter for hva og hvordan dette bør gjøres? Hva skal til for å lansere ett brudd med disse argumentene? Hva er det som gjør gruppeintervjuer lempelige? Det blir selvfølgelig også et spørsmål om hvilke praktiske anvendelsesområder et gruppeintervju kan anta. For det første er det store forskjeller om en person uttaler seg om et tema, enn om en gruppe gjør det samme. I tillegg til gruppedynamiske aspekter, vil det sannsynligvis også komme frem en bredere skala av ideer.

Oppskriftsmessig blir et bra gjennomført intervju i litteraturen beskrevet som å fastsette en teoretisk vinkel, samt formål med intervjuet. Thomsen (1998) fremhever viktigheten av å avklare roller hver enkelt intervjuer skal forholde seg til under et intervju. Rolleavklaring mellom oss to som intervjuere ble spesielt viktig når vi var to som intervjuet fordi det lett kunne forekomme rot og at vi sammen lagde mer "støy" en godt var. Løsningen ble kort og godt at den ene hadde hovedansvaret for huskelappen, mens den andre byttet kassetter på diktafonen og videokameraet, samt stilte seg undrende eller kanskje litt provoserende til det som ble sagt. Dette passet for oss veldig bra, men ikke like sikkert at det fungerer bra for andre. Ettersom intervjuing er et håndverk, tror jeg at hver enkelt må løse arbeidsoppgavene slik at de passer best for dem. Det er vanskelig å finne en oppskrift som fungerer like bra for alle. Det "å knekke kodene" blir naturligvis også enklere når man er to fordi vi har egne arbeidsoppgaver. Det er i tillegg lettere å være to enn en i "møte med makten" som Widerberg (2001) kaller det. En føler seg tryggere, og kan kaste ball med hverandre, samt gripe inn hvis man f.eks skulle trå feil.

En annen utfordring er rett og slett hvordan man samtaler – det behøver jo ikke alltid være like enkelt i store grupper (og for så vidt ikke i små heller).

Kunsten å samtale

Synet på hva et intervju er og hvilken kunnskap som kan fremkomme har forandret seg de senere årene. For eksempel har synet på forskerens oppgave endret seg fra å skulle presentere objektive fakta, til i større grad omhandle interessen for intervjuets karakter av samspill mellom mennesker (Hydén, 2000). Fokus har dermed forflyttet seg til interaksjonen mellom intervjueren og intervjupersonen.

Intervju gir altså en unik mulighet til å skaffe seg en forståelse over hva en undrer på, hvor målet er å frembringe kunnskap i møtet mellom intervjuer og intervjupersoners synspunkter. En kan si det er en spesifikk form av

menneskelig samspill hvor kunnskap utvikles gjennom dialog (Kvale, 1997). Likevel, en intervjusituasjon kan i mange sammenhenger bidra til frustrasjoner. Det man i utgangspunktet undret over, kan fort ta en annen retning enn det en hadde tenkt seg. Svar på et spørsmål gir gjerne inspirasjon til å følge opp med et nytt, kanskje noe helt annet enn det man hadde på huskelappen. Avklaring av problemstilling finner gjerne sted samtidig med at nye data samles inn og mens man analyserer. Ulike varianter av råd blir gitt ettersom man leser ulike artikler innenfor dette temaet. For eksempel vil det å være åpen og lydhør være en viktig egenskap under et intervju. Atter andre foreslår en mer aggressiv framgangsmåte. Undheim (3/2000) sier for eksempel at det å være "på hugget" er en viktig egenskap; "You want fresh perspectives? You need to be fresh..." Når man leser slike utsagn i ulike former for faglitteratur virker jo alt såre enkelt. Klart man bør være på hugget og selvsagt ønsker man å fremtre som ny. Hvem gjør ikke det? Dette fremstår som idealer i det moderne; være på hugget, være dynamisk osv. Men det kan også sies på en annen måte hvor ens egen dyktighet som intervjuer avhenger både av personlige egenskaper og av innlærte og opptrenede ferdigheter av håndverkskarakter (Widerberg, 2001). Det vil alltid være individuelle handlingsmåter, hvor man selv må vurdere hva situasjonen krever av en som intervjuer.

Hvis en som person er sosial og interessert i andre mennesker, er en god lytter, er uredde og vennlig, mener Widerberg (2001) vi som intervjuere har en god plattform å stå på. Det handler om å være situasjonen moden, hvor en må gjøre det som passer best for en selv. I enkelte situasjoner passer det ikke med en aggressiv fremtoning, og heller ikke alle kler denne rollen. En må spørre seg hva gjør det med meg som forsker? Det hele handler rett og slett om at vi må gjennomskue begrepene som brukes. Det å være "på hugget" representerer ikke meg som forsker. Man må derfor forsøke å produsere seg selv som forsker. Vi går ut som forskere med et åpent sinn, iallfall er det det som er intensjonen. Vår rolle som intervjuer spiller en avgjørende rolle som er viktig å ikke å glemme. Vi vet jo at intervjueren påvirker i og av intervjusituasjonen, noe som igjen innvirker på kommunikasjonen og dermed for de data vi ender opp med. Dette gjelder imidlertid i alle sosiale settinger, ikke bare i en intervjusituasjon.

Intervjueren er selv et forskningsverktøy. Dette innebærer at en intervjuer skal være en form for ekspert på både emne for intervjuet og på menneskelig samspill (Kvale, 1997). Intervjueren må hele tiden ta beslutninger tilnærmet på strak arm om hva og hvordan det skal spørres, samt hva som skal følges opp. Kvale (1997) mener at intervjueren må være kunnskapsrik på områder som danner utgangspunkt for undersøkelsen, beherske kunsten å samtale, inneha språkfølelse samt ha et øre for hvordan intervjupersonen uttrykker seg. Dette innebærer at intervjueren bør ha en innebygd antenne for hvilken rolle som passer under intervjuet. Undheim (2000) fremhevet spesielt tre intervjustrategier som vil gjøre oss til bedre intervjuere; journalist, terapeut og detektiv. Den første strategien innebærer i

korthet en pågående holdning, samt at vi som intervjuperson er åpen for nye vendinger underveis. En undersøkende strategi har et mer overordnet mål hvor det grunnleggende blir å forstå hva det er vi forsker på; hva er agendaen, det bakenforliggende. Intervjurollen som terapeut omfatter det å være observant, samt det å forstå relasjonene. I mitt tilfelle vil det f.eks være å forstå gruppas sosiale koder. Hvordan forholder deltakerne seg til hverandre, hvilke roller og posisjoner inntar de overfor hverandre? Det er opp til oss selv som intervjupersoner å vite når vi skal svitsje over til den rollen som passer best underveis i et intervju. Blikket blir derfor et viktig begrep for å beskrive vår posisjon som intervjuere. Det handler om å kunne lede samtalen, følge opp med nøkkelspørsmål, samt å forstå relasjonene som utspiller seg mellom deltakerne. Utfordringen blir å finne sin egen måte å "opptre" på under intervjuet.

For å belyse nettopp dette vil jeg nedenfor se på ulike tekstutdrag fra de to gruppeintervjuene for å eksemplifisere dette.

Det å styre ⇔ Det å finne

Når jeg analyserer drar jeg min helhetsforståelse om avdelingen inn, både det jeg har sett, hørt, lest om samt det jeg har lært under intervjurundene. De ulike rollene vi inntar i en gruppeprosess vil i mange tilfeller være ubevisst i form av at de ofte endres etter hva vi er ute etter. For oss som intervjuere vil det for eksempel være viktig å forsøke å forstå det underliggende som vil si å oppdage gruppas sosiale koder. Det foregår en form for meningsforhandling, noe som innebærer hvem som i gitte tilfeller får gjennomslag for sine tema, samt måter å diskutere på. I vårt tilfelle ligger riktignok rammen klar for hva som i disse to gruppeintervjuene skulle diskuteres fordi vi som intervjuere har bestemt diskusjonstema. Men som initiativtakere er vi ikke identitetsløse. Vi bærer med oss forståelser – vi er fysisk til stede. Det er også slik at det ikke bare er vi som intervjuere som har ulike forforståelse. Våre informanter bærer også med seg ulik forståelse. Måten hver enkelt i gruppa forholder seg til hverandre og hvilken posisjon hver enkelt av deltakerne inntar vil i mange sammenhenger legge føringer på diskusjonen. Disse forholdene vil være med på å bestemme dynamikken (f.eks, senior – junior, kjønn, arbeidserfaring og utdanningsbakgrunn).

Nedenfor er et eksempel på gruppediskusjon rundt temaet "modeller" hvor interesseområder tydelig kommer til uttrykk. Samtidig, når man foretar et slikt tekstutdrag, er det viktig å tenke på faren for "fenomenisering" når man løfter det ut av sin sammenheng. Likevel mener jeg dette kan forsvares. Tekstutvalget er gjort fordi det viser spenningen i diskusjonen:

Svein: "Faggrupper, modeller og beslutninger har forskjellig perspektiv i de ulike gruppene. Hva må en gjøre for at en modell skal kunne virke i en beslutningssituasjon? Jeg tror at de må se på de prinsipielle sidene og

innholdet i en slik type modell. Det vil være en utfordring å se nærmere på det."

Sigurd: *"En organisasjon er mye mer kompleks enn en aksling."*

Svein: *"Modellene har jo en verdi."*

Sigurd: *"De sprekker ikke fullt så ofte."*

Sofie forsøker å forklare oss hva et influensdiagram er, hvorav Svein bryter inn og fullfører forklaringen samt avslutter med at:

Svein: *"Jeg føler at dere to ønsker å ha kampen på deres hjemmebane. Det er jo naturlig at vi har ulikt perspektiv."*

Silje: *"Og så må vi prøve å møtes på midten."*

Svein: *"Nei, ikke nødvendigvis, det handler om å vinne eller tape."*

Simen: *"En side av det er rett og slett arbeidsdeling. Ulike beslutningsperspektiver på det som er beslutninger. Normative vs. deskriptive i praksis. Vi har ikke funnet noen grei enkel løsning på dette."*

Hva slags tale er dette, og ikke minst; hva handler det om? Hvilke posisjoner er det snakk om? Kan vi snakke om en form for vinnerkultur hvor modeller bør betraktes på en måte? Det er vel heller ikke tilfeldig at det er en mann som relaterer denne diskusjonen til en kamparena? Tekstutdraget er gjort fra den Individuelle avdelingen. Her ser vi hvordan diskusjonen bølget frem og tilbake mellom gruppemedlemmene uten at vi som intervjuere brøt inn. Det er ingen diskusjon som medfører enighet, selv om det blir fremsatt forslag om å forsøke å bli tilnærmet enige. Deres ulike fagbakgrunn skaper kontroverser omkring hvordan modeller skal sees og oppfattes. Der Svein, som definerer seg selv inn i den tekniske gruppa og forklarer organisasjonen teknisk, proklamerer Sigurd ("humaniora gruppa") for et mer nyansert syn på en organisasjon. I tillegg til Svein tilhører også Sofie, Silje og Skule den tekniske, mens Sigurd og Simen defineres inn under humaniora gruppa. Det å forsvare sitt domene blir viktig for de ulike gruppemedlemmene, hvor kontroverser og uenigheter tydelig trer frem. Likevel blir det merkbart for oss intervjuere at denne konflikten ikke er av ny dato. Det er en konflikt som har vart ved lenge.

Den Individuelle avdelingen deler seg i to leire: Humanioratradisjonen og teknologitradisjonen. Den Individuelle avdelingen er til tross for mye felles, ikke homogen nok i Mangolds tradisjon og forløper dermed ikke etter et mønster hvor man tar tråden opp fra hverandre som så skal føre til en felles holdning. Vårt utgangspunkt var da heller ikke en homogen sammensetning av gruppen hvor en felles holdning var et mål i seg selv. Vi hadde så godt det lot seg gjøre vektlagt et spenn både i utdanningsbakgrunn, kjønn, alderssammensetning samt ulik erfaringsbakgrunn. Heller ikke er Mangolds gruppediskusjonsmetodes hensikt å artikulere enkeltindividets mening. Kanskje er det slik at man i denne avdelingen bekjenner tilhørighet til de to tradisjonene istede for avdelingen?

Bucciarelli (1994) studerte ingeniørers arbeid med å designe teknologi. Hans begrep objektverden anvendte han til å forklare hvordan ulike fagfolk tar tak i og forstår et teknisk problem på ulike måter ut fra sin virkelighetsforståelse. Formålet med eksempelet ovenfor er å vise hvordan de to tradisjonene oppfatter et for oss intervjuere "uskyldig" spørsmål om modeller, til virkelig å få frem temperaturen i gruppen. En kan også øyne hvordan Silje forsøker å skape bro mellom de to fagtradisjonene. Husker vi tilbake, vil dette i fokusgruppe- forstand kunne være en situasjon hvor gruppen mer eller mindre er enige, eller hvor man til slutt bare ender opp med en slags konklusjon, eller at nå setter vi sluttstrek for diskusjonen. I dette tilfellet blir det for eksempel interessant å se på hva som bidrar til kontroversene. For når mennesker møtes i grupper øker også muligheten til å fortelle om erfaringer som er stikk i strid med normer som råder i den dominerende kulturen. Et problem kan imidlertid være at gruppen sensurerer avvikelser fra gruppenormen. Siljes forsøk på å imøtekomme begge tradisjonene blir som vi ser, blankt avvist.

Nå har jeg den fordel at jeg har tilgang til hele intervjuet i motsetning til leser. Hvis jeg leser min forståelse av helhetene av intervjuet inn i dette tekstutdraget, sier det også noe om de dominerende diskursene i samfunnet som sådan, men også om de spenningene og konfliktene som en kan finne i NTNU-miljøet. Den pågående tverrfaglige diskusjonen. For hvordan er man tverrfaglig, og hvordan gjør vi tverrfaglighet? Vår rolle som intervjuere ble her rett og slett bare å iakttå og forsøke å forstå det underliggende, hvordan hver enkelt inntok ulike posisjoner samtidig som de tildelte andre posisjoner i de meningsforhandlingene som pågikk. En posisjon betyr rett og slett et sted å snakke, erfare og handle fra (Bromseth, 2001).

Sofie forsøkte videre å trekke Skule inn i diskusjonen som den eneste som ikke hadde uttalt seg til nå. Skule var den yngste i dette panelet og hadde jobbet litt over et år i den Individuelle avdelingen:

Sofie: "Jeg har lyst til å spørre Skule om hvordan han opplever spenningen mellom harde og myke fag. Du har kanskje ikke vært så mye med på tverrfaglige prosjekter?"

Skule: "Nei, jeg har ikke følt det som noe problem. Føler jeg er litt utenfor i den diskusjonen".

Svein: Tverrfaglighet, når vi dro i gang denne diskusjonen om tekniske og humaniora grupper, så er det på to nivå fordi en ting er problemløsning og der er det ingen metodiske forskjeller. Men så er det noen av oss i den tekniske gruppa som tror vi er noe mer enn metodikere, og så er det noen få av oss som tar noen kamper med den andre gruppa på noe mer teoretisk fag som fagimperialister da."

Hvilke meningsforskjeller kan vi lese ut av dette? Det synes å være klare meningsforskjeller mellom gruppedeltakerne, noe som de selv betegner som to fagtradisjoner. Likeledes ser vi hvordan det opprinnelige spørsmålet om modeller utviklet seg til å omhandle tverrfaglighet, hvorpå uenigheten bunner

ut i hvordan de selv oppfatter tverrfaglighet. Deltakerne i gruppa ender opp i å definere tilhørighet til fagtradisjon teknisk mot humaniora, i stedet for tilhørighet til avdelingen. Det er også tydelig at samtalen livnet til betraktelig når praten dreide inn på emnet med erfaringsmessige forhold som skapte kontroverser. Men hva så med oss som forskere, hvordan skulle vi forholde oss til dette?

I fotballtermer heter det at en god dommer er en som ikke synes. Dommeren er den autoritære som skiller mellom rett og galt, og kan anvende fløyta når noe ureglementert foregår. Det går utmerket an å trekke en slik parallell til forskerverden også. Vi som intervjuere ble nærmest overflødiggjort i visse sekvenser av intervjuet. De virket oppslukt av diskusjonen slik at de "glemte" vår tilstedeværelse. Vi som forskere kan styre intervjuet i varierende grad, slik at det ikke sklir helt ut. Likevel vet vi ikke alltid hvor intervjuet ender, som vi heller ikke kan forutsi et fotballresultat. Som intervjuer må man av og til ta en beslutning om at nå runder vi av denne diskusjonen, det blir vårt valg. I etterkant ser jeg at når Sigurd henvender seg til oss på spørsmål om dette er interessant for oss, blir det til at vi bryter av. Det føltes rett der og da fordi et slikt direkte spørsmål rettet mot oss gjør til at magien i diskusjonen blir brutt. Det er vanskelig å finne tilbake til stemningen igjen. Om dette spørsmålet ble stilt for å "skåne" oss eller om det er redsel for å rope for mye vet jeg ikke.

Meningsforhandlingen handler her om å få gjennomslag for sine tema og måter å diskutere på, hvor f.eks Svein i dette tilfellet ikke er forhandlingsbar. Slik at hver enkelte deltakers relasjonsskaping handler om å posisjonere seg utfra hvilke tradisjon de selv anser seg å tilhøre. Tradisjonene blir et redskap i forhandlingene om posisjoner hvor man skyver sin tradisjon, sitt fag frem som en unnskyldning for at det er lov å ha ulike meninger. Bucciarellis (1994) begrep om objektreelasjoner viser blant annet til at teknologiske systemer er sammensatt av komponenter med ulikt opphav. Forhandlingsstyrken, som blant annet består av tradisjoner, troverdighet, ekspertise og overtalelseskunst i denne gruppa, gjør at objektreelasjonen oppfattes ulikt mellom gruppemedlemmene.

Hvordan er det så med den Kollektive gruppen? Hva er det som særpreger de? Er det slik at det utdanningsmessige har betydning for dynamikken? Som Kristian fra den kollektive avdelingen sier:

Kristian: *"Jeg føler at den Individuelle avdelingen er i en annen fase enn vi. De har definert en del grensesteiner, og beveger seg innenfor der, og det blir hele tiden finere, mer statisk. Når vi er nesten ferdig – vi blir aldri ferdig. Det mye mer spenn utdanningsmessig her, hvor de kommer fra innenfor utdanningsverden og interesseforskjellig. Heterogent, og det fører til at dynamikken er annerledes. Den er mye mer genuint teamdrevet denne avdelingen her. En vet aldri hva som blir de viktige beslutninger her, de avtegner seg i etterkant heller enn i forkant. ... Vi snubler litt av gårde. Et*

godt bilde på hvordan vi utvikler oss, selv om vi snubler med mye entusiasme da. Et kjennetegn er at det er mye entusiastiske folk."

Karl: *"Ja, selv om folk har forskjellig bakgrunn, en blir hørt på og tatt alvorlig uansett hvem det er og hva bakgrunn du har. Denne avdelingen klarer å operere i flere verdener både mer ingeniørverden og en humanistisk eller samfunnsvitenskaplig verden. Denne avdelingen klarer å få til det. Vi får til det med tverrfaglighet i praksis."*

Kari: *"Ja, gjør dere det?"*

Kristian: *"En del sentrale personer som har hatt evner og visjoner og spredt de i avdelingen. Helt åpenbart at unge og nye slipper til."*

Eva: *"Hvorfor da?"*

Karl: *"Tror det har med kollektiv ånd, ikke i tvangsfølelse. Seniorene har vært opptatt av dette, stor kulturforståelse og det å få til et godt miljø, engasjerer seg, pusher litt på også."*

Hva handler dette om? Hvordan kan vi forstå dette tekstutdraget? Hvordan har det seg at det de selv kaller for heterogen avdeling kaller vi kollektiv? Tenker vi tilbake på innledningen, så husker vi at den Kollektive avdelingen bare har eksistert i kort tid. Med andre ord, som Kristian også påpeker, den Individuelle avdelingen er i en annen fase enn hva de er. Konklusjonen Kristian trekker omkring dynamikken i gruppen, begrunner han med utdanningsbakgrunn samt interesseforskjeller. Det "å snuble av gårde" blir dermed et symbol på ikke å settes i bås. Vi ser at den ene fortellingen etterfølges av den andre, hvor enigheten omkring dette tema er påfallende. Også i denne gruppen etterstrebet vi ønske om en så ulik gruppesammensetning som mulig. Jeg vil også påstå at gruppesammensetningen på papiret er mer heterogent enn i den Individuelle gruppesammensetningen. Forklaringen på denne enigheten kan kanskje ligge i at de i større grad har vektlagt teamarbeid? Tilhørigheten til avdelingen blir fremtredene i dette intervjuet, i motsetning til den Individuelle avdelingen. Mangold hevder jo at homogenitet kan utgå fra at deltakerne på forhånd har følelse av samhörighet. Imidlertid, når gruppens samhörighetsfølelsen blir for høy og gruppens grenser blir tydelige, mener Svedberg (1992) det finnes risiko for at group – think oppstår. Dette innebærer at det kun er en akseptabel måte å tenke på. En slik måte å tenke på er et resultat i seg selv. For finnes det normer for hva det i en gruppe er tillatt å mene noe om med hensyn til et emne?

Latour (1987) anvender begrepet translasjon hvor han refererer til aktørers omdefinering av scenarier slik at egne interesser passer inn. Det sentrale innenfor slike nettverksbyggeprosesser blir derfor å fremstå som troverdige talpersoner på vegne av teknologien. Overført til de to gruppene vil det i den Individuelle avdelingen være to rådende translasjonsmåter. Innenfor humanioratradisjonen vil deltakerne for eksempel forsøke å overføre sine måter å jobbe på til nye ansatte, mens teknologitradisjonen synes å oversette sin forståelse av hvordan verden bør være. Clark (1996) skiller mellom aktive og ikke-aktive deltakere for hvilke roller man har i samtalen

eller posisjoner man inntar i samtalerommet. Hovedpoenget er at i ei gruppe vil de som er tilstede inneha ulike posisjoner knyttet til samtalen. Ifølge Clark vil vi tilpasse våre samtalemessige bidrag til de vi henvender oss til. Hvis vi går tilbake til Mangolds gruppediskusjonsmetode så husker vi at utilfredshet kommer sterkere til uttrykk i en diskusjon enn tilfredshet. Uenigheter mellom de to gruppene i den Individuelle avdelingen om hvordan modeller skulle betraktes, skapte kontroverser og diskusjoner om emnet.

Også innenfor den Kollektive avdelingen vil translasjon skje, men på en annen måte. Avdelingens samhørighetsfølelse er forholdsvis sterk, til tross for at det er sprik i utdanningsbakgrunn og interesseforskjeller innad. Likevel vil translasjon av konsensus være et viktig begrep for å forstå denne avdelingen. Årsaken til at "tverrfaglighet i praksis" som de selv kaller det, er gjennomførbar, er at sentrale personer i avdelingen har evnet å spre sine visjoner og dermed innrulert andre sentrale aktører. Hubak (1996) skriver at aktørers forhandlingsstyrke og beslutningsmyndighet kan betraktes som et resultat av et vellykket nettverksarbeid.

Myter er til for å bevege?

Gruppeintervjuene er over og Kristin og jeg pakker sammen og rusler ut av kontorbygningen. Begge fulle av inntrykk. Hadde vi noen nytte av gruppeintervjuene? Og ikke minst, hadde våre gruppedeltakere noen nytte av dette? På spørsmål fra oss intervjuere om hva de selv synes om det å være med i et gruppeintervju, fikk vi tilbakemelding om at det å reflektere i fellesskap var veldig positivt. Årsaken var at i en travel hverdag ble det ikke veldig mye tid til dette.

Hvilke posisjoner inntok vi som deltakere og hva har dette betydd for mitt formål? Hvis vi går tilbake til Mangolds begrepsverden kan man ved homogene sammensatte grupper utgå fra at deltakerne på forhånd har følelse av samhørighet. Ved sammenligning av diskusjonsforløpet fant man at når deltakerne hadde relativt samme objektive livsbetingelser, erfaringer, interesser og forventninger kunne det skje en dannelsen av gruppemeninger. Det var imidlertid av underordnet betydning hvorvidt deltakerne på forhånd kjente hverandre. Men hva er det som gjør at man danner gruppemeninger? Mangolds gruppediskusjonsmetode fremhever at det ofte er felles erfaring, sosial gruppe, felles problemer og interesser. Disse faktorene som han kaller integrasjonsfaktorer, framstår som viktige bidrag til dannelsen av gruppemeninger. De uformelle gruppemeningene som kommer til uttrykk i diskusjonen, er på forhånd dannet og oppstått gjennom den daglige direkte og spontane kommunikasjonen. I sum vil dette si at de uformelle gruppemeninger ikke er et produkt av enkeltmeninger eller identisk med enkeltindividers mening, men derimot kan sies å være en sammenheng mellom de daglige, uformelle og kollektive interaksjonene i gruppen. Meninger som avviker fra gruppemeningene kan ikke hevde seg mot disse. Dette betyr at gruppemeninger "slår seg ned" i den enkelte og gjennomsyrrer dennes

meninger og holdninger. Er hensikten å oppnå intimitet og samhørighet mellom gruppedeltakerne vil kanskje homogene grupper være å foretrekke. Antakelsene går på at de med felles erfaring og interesseområder er mer villig til å dele meninger med hverandre.

Utfra fokustradisjonen er det mulig å ta i bruk ulike strategier for å oppnå konsensus og hvor enighet kan iaktas. Men konflikter kan også tydeliggjøres og komme til å stå i sentrum. Husker vi tilbake, vil man gjennom å analysere data fra fokusgrupper, kunne studere den sosiale interaksjonen hvor deltakerne resonnerer seg frem til et felles syn eller kanskje tvert imot. Tekstutdragene er veldig ulike i formen, hvor det ene avspeiler konflikter mellom to tradisjoner, mens det andre tekstutdraget indikerer konsensus. Diskusjonen i den Individuelle gruppen bærer tydelig preg av uenigheter, hvor enkeltpersoners fagbakgrunn bidrar til å skape kontroverser. I den Kollektive gruppen derimot førte samtalen til enighet og delt forståelse over temaet som ble diskutert. Kanskje er forklaringen å finne i det Kristian sier; den Kollektive avdelingen er mer teamdrevet. Gruppemeningen har slått rot?

Dynamikken i gruppene ble veldig fremtredene, noe som egentlig overrasket meg. Jeg var vel, med hånden på hjertet, ikke forbredt på denne gruppedynamikken, noe som muligens kom av at dette var i vår spede begynnelse som intervjuere.

Holder så myten om de legitime argumenter for hvordan gruppeintervjuer skal gjøres og fortelles? Hva skal til for å lansere et brudd med disse argumentene? Myter blir i synonymordboka forklart med historier eller fortellinger. Min historie og forståelse av disse avdelingene vil nødvendigvis bære preg av mine handlingsmåter og det jeg bærer med meg i bagasjen. Intervjueren vil være med å påvirke i og av intervjusituasjonen. Våre valg underveis i gruppeintervjuene medvirker til det vi kommer ut med. Valg av metode handler om ærlighet, hvor vi må legge kortene på bordet. Samtidig er bruken av personlig stil ikke noe en kan lese seg til. Dermed er ikke vår fremgangsmåte eller tro på hvordan det skal gjøres, like riktig for andre. Det handler om å finne sin egen stil som kommer med tid og erfaring. Aksepten for å bruke seg selv i forskningsprosessen fungerte for oss som en inspirasjonskilde. Siden Kristin og jeg også tidligere hadde intervjuet sammen følte vi oss rimelig trygge på hverandre. Vi kunne kaste ball med hverandre underveis og trådde til hvis det skulle være nødvendig. Det kreves dessuten en viss øvelse og opparbeidelse av kompetanse for at man etter hvert skal kjenne seg trygg i en slik situasjon. Opparbeidelse av en slik kunnskap kommer med tid og erfaring og er ikke gjort over natten. For å bli en "god" intervjuer er ikke gjort med et håndtrykk. Men som Karin Widerberg (2001) poengterer: Hvis man er en sosial person som er interessert i andre mennesker, har lett for å lytte, er uredt og vennlig, har man en god plattform å stå på som intervjuer.

Litteraturliste

- Bogardus, E (1926): "The group interview" i: *Journal of Applied Sociology* vol 10. San Francisco, California.
- Broch, Tom, Karl Krarup, Per K. Larsen og Olaf Rieper (1979): "*Kvalitative metoder i dansk samfunnsforskning*". Nyt fra samfundsvidenskabene.
- Bromseth, Janne (2000): "*Internett: Konstruksjon av samhandlingsnormer på to norske e-postbaserte diskusjonslister*". Hovedfagsoppgave i Anvendt språkvitenskap. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Bucciarelli (1994): "*Designing Engineers*". Cambridge, MA: The MIT press.
- Clark, Herbert H. (1996): "*Using Language*". Cambridge University Press.
- Crabtree, Benjamin F., M.Kim Yanoshik, William L. Miller og Patrick J. O'Connor (1993): "Selecting Individual or Groupinterviews". I: Morgan, David L. (eds) *Successful Focus Groups. Advancing the State of the Art*. Sage Publications.
- Haavind, Hanne (2000): "Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Hammersley, Martyn og Peter Atkinson (1996): "*Feltmetodikk. Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*". Ad Notam Gyldendal.
- Hoel, Marit og Bjørn Hvinden (1990): "Om bruk av gruppediskusjoner som samfunnsvitenskapelig forskningsmetode". I: Holter, Harriet og Ragnvald Kalleberg (red.) *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Universitetsforlaget.
- Holter, Harriet og Ragnvald Kalleberg (1990): "*kvalitative metoder i samfunnsforskning*". Universitetsforlaget.
- Hubak, Marit (1996): "På innsiden av empirien". *STS- arbeidsnotat 6/96*. Senter for teknologi og samfunn, Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet.
- Hydén, Margareta (2000): "Forskningsintervju som relationell praktik". I: Haavind, Hanne (red) *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Jacobsen, Jan Krag (1993): "*Intervju. Konsten att lyssna och fråga*". Studentlitteratur, Lund.

Kitzinger, Jenny (1994): "The Methodology of Focus Groups: the importance of interaction between research participants". I : *Sociology of Health and Illness* 16.

Kvale, Steinar (1997): "*Den kvalitative forskningsintervju*". Studentlitteratur, Lund.

Latour, Bruno (1987): "*Science in action*". Harward University Press, Cambridge, Massachusetts.

Morgan, David L.(1993): "*Successfull Focus Group. Advancing the State of the Art.*" Sage Publications.

McGuigan, (1999): "*Modernity and postmodern Culture*". Philadelphia: Open University Press.

Thomsen, Terje (1998/2): "*Gruppeintervjuet: avgrensning, anvendelse og anvisning*". Høgskolen i Harstad.

Undheim, Trond Arne (2000): "Getting Connected: How sociologists can access the high tech elite". *STS-arbeidsnotat 3/00*. Senter for teknologi og samfunn, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Walther, Gert (1979): "Præsentation og kritik af Werner Mangolds gruppediskussionsmetode og dens konkrete anvendelse i et empirisk landindustriarbejderbevidshedsstudie". I: Broch, Tom, Karl Krarup, Per K. Larsen og Olaf Rieper, *Kvalitative metoder I dansk samfundsforskning*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Watts, Mike & Dave Ebbutt (1987): "More than the Sum of the Parts: Research methods in Group Interviewing. I: *British educational research journal* vol 13, no 1. Abington.

Wibeck, Victoria (2000): "*Fokusgrupper. Om fokuserade gruppeintervjuer som undersökningsmetod*". Studentlitteratur".

Widerberg, Karin (2001): "*Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*". Universitetsforlaget.