

Att använda

fokusgrupper

för att skapa underlag att göra
psykosociala riskbedömningar

av Lisbeth Rydén

EllErr Konsult
www.ellerr.se



Utdrag ur rapporten:
*Diskursiva arbetsmiljörisker. Guide för hur man kan göra
diskursiva riskbedömningar av arbetsmiljön*

Innehållsförteckning

Introduktion	2
Hur kan man göra ett bedömningsunderlag?	3
Varför fokusgrupper?	3
Hur kan man lägga upp och genomföra fokusgrupperna?	4
Antal grupper, gruppstorlek och urval	4
Moderatorns roll	6
Dokumentation	8
Referenser	11

Introduktion

Detta är ett utdrag ur en bilaga till rapporten *Diskursiva arbetsmiljörisker* som är gjord inom ramen för projektet ”Identitetsarbete – en förbisedd aspekt för att förstå den arbetsrelaterade ohälsan?”. Projektet bedrivs vid Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) vid Malmö högskola i samarbete med Kommunförbundet Skåne och finansieras av AFA Försäkring.

Texten är skriven för att svara på de vanligaste frågor jag fått kring hur man kan använda fokusgrupper för att generera underlag för att göra psykosociala riskbedömningar av arbetsmiljön.

Om du har fler frågor eller om du vill dela med dig av erfarenheter av att göra fokusgrupper i samband med arbetsmiljöarbetet är du varmt välkommen att höra av dig. Enklast är att kontakta mig via e-post: lisbeth.ryden@ellerr.se.

Jag har också för avsikt att löpande presentera och diskutera erfarenheter av att arbeta med att bedöma psykosociala risker i arbetslivet. Detta kommer framförallt att göras via min personliga hemsida: www.ellerr.se. Där kan du också få tag på både huvudrapporten och den fullständiga bilagan som nämns ovan. I fullversionen av bilagan beskrivs också ett sätt att arbeta för att göra själva riskbedömningen.

Hur kan man göra ett bedömningsunderlag?

Varför fokusgrupper?

Syftet med att få till ett relevant bedömningsunderlag för att kunna bedöma de diskursiva arbetsmiljöriskerna är att få ett underlag där de diskurser som används för att organisera verksamheten blir synliga. Jag har i projektet genomfört både intervjuer och fokusgrupper och har funnit att fokusgrupperna har varit klart överlägsna vad gäller att kunna få syn på de organiserande diskurserna. Det beror inte på att de individuella intervjuerna har varit dåliga, tvärtom. De har varit mycket innehållsrika och informativa. Problemet med intervjuer har, i detta fall, minst två sidor.

Det ena är att det jag är intresserad av – de organiserande diskurserna – per definition är sociala. Att höra människor prata med varandra om det de har gemensamt ger ett säkrare underlag för vilka resonemang som används eller som är legitima att använda, i det de har gemensamt, d.v.s. verksamheten eller organiserandet av den. En intervju får lättare fokus på hur just den enskilda personen väljer att formulera det som händer på arbetet. Intervjun blir därför ett säkrare underlag för att få reda på mer om den enskilda personens repertoar av resonemang, diskurser, än om arbetsplatsens.

Den andra sidan är att en enskild intervju är lättare att avfärda. Det är lättare att hitta argument för att ”det där är bara *en* person som säger” och att ”det där säger han/hon bara för att han/hon kände sig förfördelad vid förra lönerevisionen” eller liknande personliga argument om att just den personen är extra känslig, lättirriterad, inte kan släppa saker etc. Det är mycket svårare att avfärda en grupp gemensamma berättelse.

Om en eller flera grupp/er av personer gemensamt ställer sig bakom en beskrivning av en situation ökar möjligheten att beskrivningen tas på allvar. Det ger större tyngd åt att det kanske är något i det gemensamma – organisationen, verksamheten – som behöver tas tag i, inte bara enskilda personer eller deras situation.

En tredje aspekt är att det ofta är lättare att ställa sig bakom ett gemensamt producerat bedömningsunderlag än ett underlag från en enskild intervju. Då måste man stå för varje stavelse i texten och det kan kännas svårt eftersom man inte riktigt vet hur texten kan komma att tolkas och användas internt. En text baserad på en grupp kan ofta kännas stabilare även för deltagarna att ställa sig bakom, speciellt om man har en känslig situation på jobbet där det redan florerar en mängd missuppfattningar. Tolkningsutrymmet kan i en sådan situation ibland bli väldigt snävt, d.v.s. går det att misstolka eller tolka negativt så gör man lätt det. Det handlar inte om rätt eller fel utan om att det kan kännas tungt för den enskilde att överhuvudtaget säga något om situationen av rädsla för att bli misstolkad, göra saker värre etc. I en fokusgrupp hör man ju hur de andra reagerar på det man säger. Känner de igen sig? Tycker de att det är OK att bli bemött så här? Tycker de att det är OK att formulera det så här? I fokusgruppen kan man också hjälpas åt att sätta ord på sina erfarenheter – oavsett om de är individuella eller gemensamma.

Hur kan man lägga upp och genomföra fokusgrupperna?

Fokusgrupper kan göras på en mängd olika sätt och av en mängd olika anledningar. Det finns också gott om litteratur för den som är intresserad (se t ex Morgan, 1997; Krueger & Casey, 2000; Bloor et.al., 2001; Stewart et.al., 2007; Bryman, 2008).

Eftersom det sätt jag gör fokusgrupper på några punkter skiljer sig från de gängse rekommendationerna kommer jag nedan att mycket kort redogöra för de vanligaste rekommendationerna och argumentera för ett lite annorlunda sätt att se på fokusgrupper och den process varigenom bedömningsunderlaget blir till.

Antal grupper, gruppstorlek och urval

De allmänna rekommendationerna för gruppstorlek brukar ligga på mellan sex och tio personer per grupp. Detta för att säkerställa att alla har tillräckligt med tid att säga det man vill säga och att alla faktiskt säger något (hinner uppmuntras att säga något). En grundidé är att maximal tid för en grupp är två timmar. En vanlig idé är också att hellre genomföra två små grupper än en större grupp.

Vissa gruppstorlekar är lättare att moderera än andra. Det varierar däremot mellan olika moderatorer, syftet med fokusgruppen, om deltagarna känner varandra sedan tidigare etc. Enligt min erfarenhet finns det egentligen bara två riktigt viktiga punkter när det gäller fokusgrupper som rör en arbetsituation. Det ena är att deltagarna bör vara där för att de kan och vill bidra till en rättvisande beskrivning av situationen. Det andra är att urvalet eller urvalsprocessen i sig inte bör bidra till att göra en (kanske) svår situation än värre. Vilket kan ske om till exempel några känner sig exkluderade eller om det kan uppstå misstankar kring att urvalet är "tillrättalagt" för att passa någons syfte. Det må vara chefens, fackets, ledningens eller någon annans, men om urvalet och därmed också i slutändan bedömningsunderlaget, kan misstänkas vara riggat lär insatsen bidra till en försämrad situation.

Hur urvalet och urvalsprocessen formas blir därför en angelägenhet som måste designas för varje arbetsställe. Istället för principer om gruppstorlek skulle urvalet kunna byggas på principer om transparens och inkludering, d.v.s. att alla vet hur urvalsprocessen ser ut och varför, samt att var och en vet när, och hur, det är möjligt att kunna påverka beskrivningen, även om man inte deltar i själva fokusgruppen.

Hur många grupper som bör genomföras är också det en fråga om hur respektive arbetsplats ser ut. Vanligtvis rekommenderas minst två för att undvika att en enskild grupps dynamik får oproportionerligt inflytande på materialet. Det är också ett sätt att säkerställa att materialet är tillräckligt mättat, d.v.s. om fokusgruppernas berättelser liknar varandra så skulle troligen en tredje inte tillföra så mycket. Morgan (1997) anser till exempel att om man bara har tillgång till några få deltagare så är det bättre att göra två små grupper än en (normal)stor. Rekommendationerna är till för att man vill undvika att slumpen får allt för stort inflytande på materialet. Två grupper med liknande material anses som validerande, d.v.s. gör underlaget mer stabilt och giltigt. Om de är olika så är det intressant att jämföra olikheter såväl som likheter. Det viktiga, som jag ser det, är emellertid att antalet grupper och hur de förhåller sig till varandra bidrar till underlagets kvalitet.

Istället för att göra flera parallella fokusgrupper på en arbetsplats skulle det material som produceras i en fokusgrupp kunna användas som underlag för samtalet i nästa fokusgrupp. På så sätt skulle

materialet växa fram men också valideras genom att övriga inblandade skulle kunna protestera mot tidigare underlag och/eller bidra med andra, alternativa eller kompletterande beskrivningar av situationen. Att göra flera fokusgrupper på samma arbetsställe – seriellt – skulle därmed kunna bidra till ett bättre bedömningsunderlag, men också med ett bättre material för den lokala arbetsplatsen i deras utvecklingsarbete; fler skulle kunna få tillfälle att involvera sig och fler perspektiv skulle kunna fås med eller växa fram under en längre tid istället för många vid en viss tidpunkt.

Det beror också på situationen. Är det fråga om en mer akut situation som behöver tas tag i eller är det en del av ett systematiskt arbetsmiljöarbete? I vissa fall kanske en kombination är att föredra. Några parallella grupper som en ordentlig genomgång i början av en process och därefter som en mer seriell verksamhet med mer löpande grupper för att både kunna riskbedöma och följa upp verksamheten i ett längre perspektiv.

En annan aspekt för att kunna bedöma ett underlags kvalitet är vem gruppen vänder sig till med sin beskrivning. Beroende på sammanhanget kan detta vara olika personer, funktioner eller institutioner. Det kan till exempel vara Arbetsmiljöverket, facket eller ledningsgruppen. Oavsett tänkt publik så är det viktigt att göra ett upplägg som så gott det går inkluderar de övriga på arbetsplatsen. Dels för deras möjlighet att delta i forandet av arbetsplatsens berättelse ("verklighet"), dels för att de därmed också blir en "deltagare" redan i den första fokusgruppen: detta är vad deltagarna väljer och förmår att säga när deras kollegor lyssnar. Hur moderatören uppfattas blir då också en viktig aspekt av samtalet: Vems uppdrag arbetar man på? Kommer man utifrån eller inifrån? Vilka lojaliteter uppfattas man ha etc.

Moderatorns roll

Den vanligaste rekommendationen när det gäller moderatorns roll i fokusgruppen är att man antingen är aktiv och styrande och då genom att ha ett väl utformat och strukturerat frågeformulär-/guide, eller att göra sig så osynlig som möjligt där aktiviteten framförallt syftar till att uppmuntra alla att delta.

Min utgångspunkt är att eftersom jag är i rummet och jag har bjudit in till fokusgruppen är jag ofrånkomligen också en del av det samtal som förs i gruppen. Detta oavsett om jag som moderator sitter tyst eller mer aktivt deltar i samtalet. Istället för att utveckla strategier för att minimera min

påverkan på samtalet så använder jag mig av detta faktum (att jag ingår i samtalet) och deltar i samtalandet. Moderatorns roll blir då snarare den av deltagare och medförfattare av samtalet än ”objektiv” observatör och insamlare av data (det sagda).

Moderatorn blir den som sätter fokusgruppen i ett sammanhang och som sätter igång själva samtalet genom ett inspel, en introduktion. Om syftet med fokusgruppen är att få till en så bra beskrivning av en arbetsplats som möjligt så är en inte helt orimlig startpunkt (av många andra möjliga) att börja med den bild moderatorn har av situationen. De övriga deltagarna kan därefter protestera, nyansera eller kvalificera den bilden.

Hur inspelet ser ut och vad det handlar om beror på respektive arbetsplats situation, men några saker har de gemensamt. Förutom att inleda själva samtalet med den förförståelse (bild) som moderatorn har, behöver man i början av mötet också berätta något om sig själv, hur själva fokusgruppen kommer att gå till, hur processen efteråt ser ut, hur urvalet av deltagare har gått till, vem som kommer att få del av materialet och när detta kommer att ske samt att ge alla en möjlighet att dra sig ur samtalet.

Introduktionen är viktig för att sätta fokusgruppen i ett sammanhang, men också för att skapa ett partnerskap kring själva uppgiften – att få till en rättvisande beskrivning av X –, samt, inte minst viktigt, ge deltagarna en chans att skapa sig en bild av vem jag som moderator är, om jag är att lita på.

Att genom inspelet ange ramarna för samtalet ger moderatorn en central roll för det som senare sägs. Detta skiljer sig inte nämnvärt hur situationen ser ut vid intervjuer, då intervjuaren på olika sätt sätter intervjun i ett sammanhang och ringar in det område som avses beröras i intervjun. Det som skiljer är att i en fokusgrupp är moderatorn i minoritet. Vill gruppen prata om något helt annat – eller inte alls – är moderatorn i klart underläge. Detta gör att det samtal som utspelar sig i en fokusgrupp har en större möjlighet än intervjuer att både handla om och utgå från deltagarnas olika sätt att se och tala om världen och inte i första hand intervjuarens eller moderatorns.

Dokumentation

När det gäller dokumentation brukar rekommendationen vara att spela in och transkribera samtalet. Beroende på syfte och analysteknik kan noggrannheten i utskriften variera. Anteckningar under mötet kan göras för ens egen skull eller för att komplettera utskrifterna med kommentarer om stämning, kroppsspråk, miner etc. Anledningen till rekommendationen brukar anges (om den anges) vara att det ska vara möjligt att se vem som sade vad och när.

Ansatsen i detta projekt utgår från vad som kallas ett ”medierat samproducerat narrativ” (mediated co-constructed narrative) (Ellis, 2004), med vilket menas att den skriftliga text/berättelse som blir resultatet av en intervju eller fokusgrupp är ett gemensamt arbete mellan intervjuaren/moderatoren och den eller de som berättar. En ansats som är lämplig när det är mer intressant att få till en sanningslik eller precis (truthful) beskrivning av en situation eller en erfarenhet, än en exakt återgivning av till exempel citat i en intervjusituation. Genom det gemensamma arbetet i en längre process kvalificerar man sin syn på eller kanske snarare sitt sätt att formulera sin syn på de erfarenheter man har av att vara en del av den aktuella situationen. Och man kan, som tidigare nämnt, hjälpas åt att sätta ord på sina erfarenheter.

Ett viktigt ställningstagande i denna process är att de som direkt eller indirekt har varit med och författat texten ska godkänna den. Detta för att de både ska erbjudas och kunna utöva ägarskap över hur de blir (re)presenterade i texten. Att delta i ett samtal, speciellt där man försöker formulera något man anser viktigt för en, innebär att man prövar sig fram; man säger en sak och hör hur det låter högt och hur andra reagerar, man omformulerar sig eller ansluter sig till en formulering som någon annan föreslår för att man tycker att det bättre uttrycker det man vill säga. Vi är inte ”färdigtänkta” personer med en mängd bra och adekvata svar på ställda frågor, varken om vår situation eller om våra åsikter och känslor om den.

Genom att tillsammans med de berörda (fokusgruppsdeltagare och andra) försöka skapa en text som deltagarna inklusive moderatoren, tycker på ett juste och rättvisande sätt beskriver både situationen, samtalet och dem som bidragit är det i alla fall möjligt att erbjuda alla medförfattare ägarskap över

texten. Den som inte tycker att texten tillräckligt väl representerar situationen, samtalet eller de inblandade kan dra tillbaka sitt medförfattarskap och därmed eventuellt ansvar förknippat med det. Ägarskapet över texten markeras av att man med sitt namn ställer sig bakom texten, eller i varje fall kan tänka sig att göra det. Det innebär inte att man håller med om alla enskilda påståenden i texten, men att man tycker att det är en rättvisande beskrivning av situationen och stämmer med det som lyftes upp i samtalet.

Viktigt att påpeka är att bara för att man ger deltagarna både rätten och skyldigheten att utöva sitt ägarskap över den text som formuleras, innebär det inte att jag som huvudförfattare kan undandra mig ansvaret för hur texten formuleras eller eventuella konsekvenser av att sprida den – för enskilda individer, verksamheter eller samhället i stort.

Att omforma ett samtal till en löpande text, till att bli ett bedömningsunderlag, är inte utan arbetsinsats. Det kräver både tid och engagemang, inte bara av huvudförfattaren, utan även av medförfattarna. Deltagarnas åtagande slutar således inte när fokusgruppen är slut.

För att få till en beskrivning sker dokumenterandet i flera steg. Under mötet antecknar jag på spännpapper på väggen. Detta för att göra det synligt vad som antecknas. Synligheten brukar underlätta att gå fram och tillbaka mellan olika resonemang. Det gör också att deltagarna inte behöver sitta och fundera över vad som antecknas ("sa jag något konstigt eller var det kanske lysande"). Om man tycker att något missuppfattas kan man också påpeka det direkt. Anteckningarna fotas och skickas till deltagarna efter mötet som stöd för deras minne.

Anteckningarna bildar också grunden för den berättelse som jag skriver ner efter fokusgruppen. När jag, så gott jag förmår, har skrivit ner den berättelse jag hörde (inklusive mitt inspel), skickas den ut till deltagarna för synpunkter och kommentarer. Texten justeras och skickas ut igen. Så kan det pågå några rundor innan var och en, var för sig, tycker att texten är OK att visas upp för omvärlden eller att man vill dra sig ur medförfattarskapet. Det innebär, som sagt, inte att alla håller med om gjorda påståenden, men att man tycker att texten är en rättvisande bild av samtalet och situationen.

Det har aldrig hänt mig att någon har velat dra sig ur medförfattarskapet, men möjligheten måste finnas. Däremot har det hänt vid ett flertal tillfällen att man ”erkänner” att det där har jag nog sagt men ”det ser mycket värre ut i text” eller ”det där är i och för sig sant, men det kommer att såra någon och det vill jag inte”. Ibland blir man tvungen att stryka, men om det är en poäng med berättelsen eller exemplet så är ambitionen att försöka skriva om exemplet så att poängen framgår utan att det sårar eller lämnar ut andra inblandade. Det brukar vara mödan värt. Det demonstrerar samtidigt att med lite arbete och varsamhet kan även ”svåra” saker formuleras på ett konstruktivt sätt och därigenom kan man bidra till att de blir pratbara.

Anonymitet eller konfidentialitet är frågor som blir svåra att garantera när man gör fokusgrupper i ett för deltagarna känt sammanhang. Dels är det flera människor inblandade i själva samtalet, dels ska resultatet av ens samtal visas upp för en omvärld som vet, eller i varje alla fall kan ta reda på, vilka som deltagit i fokusgruppen. Jag brukar därför be deltagarna att läsa och godkänna texten *som om* deras namn stod på texten. Vilket jag väljer i slutändan varierar och är delvis beroende på hur saker och ting utvecklas.

För att kunna göra en diskursiv riskbedömning är det mest intressant vilka resonemang som används när man pratar med varandra på jobbet om jobbet. Det är snarare en styrka, både innehållsmässigt och ur trovärdighetssynpunkt att alla öppet kan stå för sin medverkan i processen. Däremot är det ibland av ringa värde och ibland till och med riskfyllt att ange deltagande personer eller enheter. Styrkan i materialet avgörs i slutändan ändå av läsaren; är detta en rimlig och relevant berättelse att utgå från om man vill säga något om den aktuella verksamheten?

Referenser

Bloor M, Frankland J, Thomas M & Robson K (2001): *Focus Groups in Social Research*. London: Sage Publications Ltd.

Bryman A (2008): *Social Research Methods*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press.

Ellis C (2004): *The Ethnographic I. A Methodological Novel about Autoethnography*. Walnut Creek, CA USA: AltaMira Press

Krueger RA & Casey MA (2000): *Focus groups, 3rd ed. A Practical Guide for Applied Research*. London: Sage Publications Ltd.

Morgan D L (1997): *Focus Groups as Qualitative Research*. 2nd ed. Qualitative Research Methods Series. Volume 16. London: Sage Publications Ltd.

Stewart DW, Shamdasani PN & Rook DW (2007): *Focus Groups. Theory and Practice*. 2nd ed. Applied Social Research Methods Series, Volume 20. London: Sage Publications Ltd.