

METODE

FABIENNE KNUDSEN

AT VÆKKE UNDERSØGELSESOBJEKTERNES GENSTRIDIGHED

Om gæringsprocesser i interviewanalyse

Efter at have skrevet en rapport hovedsagelig baseret på en række kvalitative interviews slog det mig endnu en gang, i hvor høj grad det var alle de elementer, som forstyrrede de pæne mønstre, jeg forsøgte at danne under analysen, der for alvor førte mig videre i denne analyse. Jeg havde lige sat mig til at skrive om dette fænomen, da jeg deltog i et kursus med Bruno Latour, som gav anledning til en hel del nye overvejelser. Følgende artikel er et forsøg på at koble erfaringerne fra mit sidste projekt sammen med „klassiske“ overvejelser over den kvalitative metode og med mødet med Latour.

Der findes efterhånden et hav af gode råd om fremgangsmåden i kvalitativ forskning, herunder analysefasen. De fleste vil vel være enige i, at analyse og tolkning først og fremmest går ud på at organisere de rå data, således at der efterhånden tegner sig nogle *mønstre*. Det drejer sig med andre ord om at få „puslespillet til at gå op“, som Staffan Larsson udtrykker det (Larsson 2001:29). Larsson betragter det som et validitetskriterium, et tegn på konsistens mellem helhed og bestanddele. Han tilføjer dog, at billedet kun er brugbart, hvis den virkelighed, puslespillet repræsenterer, selv er konsistent: „Hvis virkeligheden er disintegreret, spredt, atomiseret eller består af lokale kulturer, krænkes den, når der gøres forsøg på at få delene til at passe ind i helheden“ (op.cit.:29) Det vil i så fald dreje sig om at finde en balance og begrænse den latente fare for reducere, som en ordening kan resultere i. I disse postmoderne tider kan man ydermere vælge at fremhæve flertydigheden i selve analysen og acceptere, at det, man har fundet frem til, kun er én blandt flere måder, puslespillet kunne gå op på.

Balancen mellem ordening og reducere er ikke mindre svær at finde, når man som undertegnede arbejder med anvendt forskning, hvor resultaterne gerne skulle munde ud i konkrete anbefalinger, og hvor der er grænser for, hvor mange krumspring man kan tillade sig med henvisning til en flertydig virkelighed eller lignende. Fristelsen til at klippe en tå her og en hæl der for at fremstille et præsentabelt puslespil kan være besnærende. Og det kan rent ud sagt være grueligt irriterende at stå tilbage med nogle udsagn/observationer, der ødelægger de pæne mønstre, der var ved at danne sig.

Jeg vil argumentere for, at der netop i alle de forstyrrende elementer – modsætninger, inkonsistenser og selvmodsigelser, som data indeholder, meget ofte gemmer sig nogle centrale informationer, som kan føre analysen videre end en ren gengivelse uden at gøre

for meget skade på råmaterialet. Også selv om det drejer sig om henkastede bibemærkninger, som i første omgang kan virke meget perifere i forhold til emnet. Nu er der intet revolutionerende i den konstatering: Ideen om, at *alle* informationer som udgangspunkt bør betragtes som ligeværdige, og om, at de uforklarlige observationer senere kan vise sig at være særdeles værdifulde, er udbredt i den etnografiske verden. Men jeg vil endda påstå, at det er de informationer, der ikke „passer ind“ i de mønstre, der er ved at danne sig, der er de mest værdifulde. Dels kan de mønstre, man gerne skulle finde frem til, i høj grad være struktureret om nogle objektive modsætninger, som er besværlige at håndtere, men ikke desto mindre udgør så vigtig en del af den virkelighed, man vil beskrive, at de ikke kan ignoreres. Dels kan flertydigheder afspejle ambivalenser og konflikterende holdninger hos svarpersoner, som ikke lader sig reducere til ensidige forklaringer. Ydermere kan de udsagn, der i første omgang ikke giver nogen „mening“, bibringe væsentlig ny viden. Ny viden ligger netop i de svar, man ikke har stillet spørgsmål til. Den nye viden kan tvinge en til at udvide eller revidere de hypoteser og teorier, der lå til grund for undersøgelsen, og bidrage til det, Wadel (1991) kalder „runddans“ mellem data og teori, hvor teorierne udvikles i løbet af dataindsamlingen.

I artiklens næste del vil jeg forsøge at tydeliggøre, ved hjælp af konkrete eksempler fra min afsluttede rapport, at de ellers forstyrrende inkonsistenser og modsigelser kan bruges konstruktivt og udgøre et værdifuldt metodisk redskab. Derefter vil jeg redegøre for nogle refleksioner affødt af et nyligt møde med Bruno Latour, der tilføjer endnu flere argumenter for at tage både modsætninger og inkonsistenser (og den forvirring, de giver anledning til) alvorligt.

Modsætninger, inkonsistenser og ambivalens i empirien

Den rapport, jeg henviser til (Knudsen 2000), havde til formål at belyse de væsentligste forhold, der, set fra navigatørernes (kaptajner og styrmænd) perspektiv, vurderes at udgøre hhv. barrierer og tilskyndelser for en optimal sikkerhed og arbejdsmiljø på danske lastskibe i internationalt farvand. Baggrunden var til dels en høj rate af arbejdsulykker blandt søfarende. Da jeg begyndte at samle empiri, var mit kendskab til søfarten særdeles begrænset, og der var brede rammer for, hvad undersøgelsen skulle indeholde. Interviewene var ustrukturerede, og det blev i meget høj grad deltagerne selv, der satte dagsorden for indholdet. Heldigvis var interviewpersonerne aldeles snakkesaglige, og der tegnede sig efterhånden nogle tilbagevendende problemfelter, som kom til at aftegne rapportens hovedtemaer.

Der er to hovedproblemer, der går igennem i flertallet af interviewene: En oplevelse af en eskalerende administrativ byrde, og en oplevelse af, at besætningen er for lille til at udføre arbejdet i henhold til samtlige sikkerhedsregler i en tid, hvor kravet om effektivitet er tiltagende. Desuden har en ofte problematisk relation til myndighederne, til rederiet og til den udenlandske del af besætningen samt usikkerheden i ansættelsen en forstærkende effekt på disse to hovedproblemer.

Modsattede tendenser og flertydigheder er at genfinde på forskellige niveauer i alle disse temaer. Der kan være tale om modsætninger mellem forskellige svarpersoners udsagn eller om inkonsistenser inden for et enkelt interview. Det kan være som afspejling af objektive modsætninger eller af modstridende attituder og holdninger. Det kan være

som resultat af modstridende krav fra én instans eller mellem flere instanser, eller som resultat af en ambivalent holdning til disse instanser.

Den mest umiddelbare kategori er de modsætninger, som svarpersonerne selv oplever, og som de refererer til som værende objektive modsætninger i deres arbejdsbetingelser. Det mest omtalte eksempel er en oplevelse af uforenelighed mellem hviletidsbestemmelserne og besætningsfastsættelsen (dvs. den fastsatte minimumsbesætningsstørrelse). Mange svarpersoner tilkendegiver, at de er for få om bord til at udføre arbejdet, og at de eller deres mandskab jævnligt er nødt til at bryde hviletidsbestemmelserne (som ellers tillader op til 14 timers arbejde i døgnet alle ugens dage). Den type problemer refererer til en overordnet modsætning mellem rederiernes krav om effektivitet og myndighedernes krav om overholdelse af arbejdsmiljøregler. Skønt den slags modsætninger kan gøre livet vældig besværligt for navigatørerne, er de ret uproblematisk for analytikerne, såfremt svarpersonerne er eksplicite om dem. Omfanget af dilemmaet gik dog først op for undertegnede under en mere intern dialog mellem to interviewpersoner. Svarperson A berettede om en kontrol, hvor han skulle fremvise overtidssedlerne: „Ja, men så skriver man sådan, at der ikke bliver ballade ...“, hvorefter svarperson B protesterede: „Men så modarbejder du dit eget system!“ og angav, at han selv i en lignende situation ville finde de værste sedler frem ... „hvis det kan hjælpe til, at jeg får to mænd mere på dækket.“ Ingen direkte spørgsmål fra min side kunne have ført til så præcis en påvisning af dilemmaets omfang: at afdække problemet med alle de risici, det indebærer (personlige bøder, manglende popularitet hos arbejdsgiver, i værste fald risiko for at miste sit arbejde) eller at skjule det med den konsekvens, at de afskærer sig fra muligheden for at afhjælpe det. Her skal det indskydes, at de fleste interviews blev gennemført i grupper a 2-4 deltagere. Ovennævnte eksempel tydeliggør nogle af de fordele, gruppeinterviews byder på frem for enkeltinterviews. Nemlig, at det er nemmere at få adgang til information, som ellers ville forblive skjult, og at uenighed kan afstedkomme nye og interessante kommentarer (jf. Kitzinger 1994).

Følgende eksempel handler også om et objektive dilemma, som dog ikke fremgik eksplicit af interviewene. De fleste besætninger består af flere nationaliteter, og forholdet til den udenlandske besætning (i de fleste tilfælde filippinere) var langt fra entydigt. Her var der iøjefaldende modsætninger mellem de forskellige interviews, men ingen umiddelbar forklaring på det. Mens hovedparten af svarpersoner var nuancerede i deres udtalelser, var en anden gruppe udpræget negativ. Kort sagt havde disse udlændinge i deres øjne mindre sans for ansvar, sikkerhed og arbejdsmiljø, og de manglede oftest både kvalifikationer og engelskkundskaber. Til gengæld var der et mindretal, der mente, at de udenlandske menige var langt bedre (mere venlige, arbejdsomme og ædruelige) end deres danske kollegaer. Henholdsvis udlændinge og danskere blev således omtalt af 2. og 3. gruppe i næsten enslydende termer („de gør det kun for penge“; „de skal behandles som børn“; „de har ingen glæde ved arbejdet“). Ved analysen af de første interviews gik jeg ud fra, at forskellen skyldtes de enkelte interviewpersoners konkrete erfaringer og/eller fordomme. Men det kunne jeg ikke rigtig finde belæg for. Der var to indicier, som førte mig til en bedre forklaring, som ikke eksplicit havde været formuleret af svarpersoner. Den ene var en sidebemærkning om, at „der er også noget fagpolitisk i det“. Den anden var en sammenstilling af to citater. I det ene udtalte svarpersonen, at det var „ris til egen røv“ at acceptere den udenlandske arbejdskraft, „for til sidst er der ingen job til os“; i det andet udtalte svarpersonen, at det var „ris til egen røv“ ikke at acceptere dem

og lære dem op, „for så er det dig, der skal lave hele arbejdet“. Begge udsagn kan siges at være sandt: Da andelen af udlændinge, som udgør en billigere arbejdskraft, har været voksende i de senere år, repræsenterer de en reel trussel for danskernes videre beskæftigelse. Hvilket forklarer, at disse er pressede til at fastholde et negativt billede af deres udenlandske kolleger for at påvise, at de er den højere løn værd. Men på den anden side skal de få deres arbejds- og fritidsliv til at fungere, i de måneder, de er tvunget til at leve sammen. Da danskerne altid har de overordnede stillinger, kan de som arbejdsledere endda foretrække udlændinge, der stiller færre faglige krav end en dansker fra Sømændenes Forbund. Nogle svarpersoner har afgjort taget stilling i dette fagpolitiske dilemma, og har valgt den strategi enten at forstørre eller formindske de problemer, der er forbundet med et multietnisk samvær.

Der var også flere eksempler på selvmodsigelse inden for det enkelte interview. Det mest oplagte var en svarperson, der først påstod, at de var „flinke og rare ovre på rederikontoret“, for kort efter at fortælle, at han var medlem af fagforeningen, fordi „rederne er nogle røvhuller“. Citatet afslører et yderst ambivalent forhold til rederiet, som gik igen i mange tilfælde. Det blev tydeligt i analysefasen, at den officielle version, den, der blev fremført når direkte adspurgt, var den positive version. Det mere ambivalente billede tegnede sig senere, efterhånden som interviewet skred frem og ofte i form af sidebemærkninger. Det officielle billede er, at navigatørerne er rederiets repræsentanter, og de udviser også en stor grad af loyalitet mod deres rederi. Eksempelvis insisterede en kritisk kaptajn på at sikre sig anonymitet med den begrundelse: „Vi er rederiets repræsentanter og har en forpligtelse for at holde den slags inden for væggene.“ Men mange har oplevet mangel på påskønnelse, og de har erfaret, at deres loyalitet ikke altid er gengældt. Det er ofte under beretninger af konkrete handlingsforløb, at den officielle version krakelerer.

Skønt det officielle billede af forholdet til Søfartsstyrelsen (den udøvende myndighed) var mere entydigt negativt, var der også der nogle inkonsistenser. Da jeg satte mig til at lave et skema over de tillægsord, der i interviewene tegnede hhv. den gode og den dårlige inspektør fra Søfartsstyrelsen, var der nogle egenskaber, der gik igennem i begge kategorier. At være „streng“ var en af dem, der blev klassificeret både i den negative og den positive side. Den ideelle inspektør skulle være effektiv og konsekvent, men også åben og samarbejdende. Her var det først efter et møde med repræsentanter fra Søfartsstyrelsen, at jeg fandt en mulig forklaring på den tvetydige melding: Under inspektionerne er man ved at gå fra et „metodekrav“ til et „funktionskrav“. Metodekrav har form af diktat og kræver entydig løsning på problemet, som ansues som et teknisk anliggende. Ved funktionskrav søger man i fællesskab en løsning, der er afpasset de specifikke forhold. Signalerne fra Søfartsstyrelsen var alt andet end entydige, da der åbenbart var stor variation fra afdeling til afdeling og sågar fra person til person, i hvilke krav, man havde valgt at arbejde efter. Det blev nu tydeligt, at navigatørerne ønskede at forene det bedste ved de to krav: en bureaukratisk inspektør, der „går slavisk efter bogen“, var streng i negativ forstand, mens en konsekvent inspektion var streng i positiv forstand.

Det sidste eksempel understøtter Needleman og Needleman (1996) påstand om, at en (arbejds-)situation kan blive defineret på en måde, som modsiger den objektive virkelighed. Svarpersonerne var generelt meget negative over for arbejdspladsvurderinger (APV – krav om skriftlig beskrivelse af en arbejdsproces), især når det drejede sig om rutinearbejde. Imidlertid er ulykkerisikoen generelt meget høj i søfarten, og statistikken viser, at cirka 95 % af arbejdsskader sker under rutinearbejde. En påmindelse om den