



### **European Commission**

With support from the European  
Community  
DG Employment, Social Affairs  
and Equal Opportunities

## **WLB**

### **Fokusgrupper: metodologisk översikt**

#### **I. Idén bakom de individuella intervjuerna och fokusgrupperna (påminnelse från kick-off)**

För att sammanställa fokusgrupperna valde vi en metod som består av två olika delar: dels intervjuer och dels samtal i grupp. Dessa båda moment möjliggör för olika resultat, där en intervju med en enskild person ofta kan ge mer djupgående förståelse för dennes subjektiva upplevelser, föreställningar och åsikter. Samtal med fokusgrupper däremot ger utrymme för ett utbyte av idéer och diskussion. Sådana samtal kan också ge deltagarna möjlighet att samarbeta för att gemensamt hitta lösningar på sina problem, något som vi såg hos de belgiska fokusgrupperna. Gruppsamtalen är viktiga för att förstå förhållandet mellan individens egna föreställningar och de som gruppen hyser. Båda dessa moment bör innefatta samma deltagare. Deltagarna till samtalen får ”rekryteras” på det sätt som den ansvarige finner bäst, t.ex. genom att jobba tillsammans med frivilligorganisationer, något som föll väl ut för den brittiska partnern. Då endast en fokusgrupp måste sättas ihop, bör dock dess sammansättning följa vissa ”mångfaldsregler” och gruppen bör bestå av män: ur såväl privat som offentlig sektor, ur olika åldersgrupper och på olika positioner inom sin respektive arbetsorganisation. Bra är även om urvalet kan återspegla män i olika livssituationer (frånskiljda pappor, män med invandrarbakgrund etc.).

#### **Individuella intervjuer (mellan sju och nio intervjuer)**

De individuella intervjuerna skall genomföras först, så att resultaten från dem kan introduceras i gruppsamtalen. En annan fördel med denna ordning är att deltagarna efter sina individuella samtal redan kommer att ha tänkt igenom ämnet och därför har en djupare förståelse för det inför samtalen i grupp.

Varje ansvarigt arbetslag kommer att använda samma intervjuguide (”interview guide”) för att genomföra intervjuerna. (Denna finns inkluderad nedan.) Denna är inte samma sak som ett frågeformulär eftersom den tillåter en semikonstruerad diskussion med de intervjuade; hänsyn kan tas till de individuella förutsättningarna hos varje deltagare utan att man måste skynda vidare till nästa fråga. Så länge som varje ämne berörs, innebär detta att frågor kan omformuleras. Skulle arbetslagen så önska kan ett eller två ytterligare ämnen tas upp (antalet extraämnen bör dock vara lågt, så att det finns tillräckligt med tid för diskussion av varje

ämne). Varje samtal skall spelas in för senare transkription. Varje lag kommer också att tillhandahållas ett schema för återgivning av samtalet ("interview restitution grid"). Detta skall skickas tillbaka till CIR då det fyllts i (på engelska) med de huvudsakliga resultaten från varje intervju.

#### Fokusgrupper (en fokus grupp)

Beroende av vilka resultaten är, både från de individuella intervjuerna och från vad ni kommit fram till rörande lagstiftning, handlingsprogram etc. på området, kommer varje lag att tilldelas en lista med ämnen som bör beröras under diskussionen med gruppen.

#### Individuella intervjuer

De individuella intervjuerna bör utforska de föreställningar som deltagaren har av de förändringar som sker av könsroller och hur detta kan påverka handlingsprogram som rör faderskap. Genom intervjuerna bör man också försöka bedöma hur dessa förändringar i den privata sfären bidrar till en förändring i samhället i stort. Precis som vi såg under den sista konferensen för Faderskapsprojektet, kan det mycket väl vara så att de handlingsprogram som konstruerats av män, inte alls påverkar könsfördelningen på arbetsmarknaden. Därför är det särskilt viktigt att vi utforskar de motsägelser som kan finnas mellan olika föreställningar om vad det innebär att vara man och vad det innebär att vara pappa. De ämnen som tas upp under intervjuerna är generella frågor och det kan förväntas att deltagarna hänvisar inte bara till sina egna utan även till vänners och släktingars erfarenheter.

#### Till intervjuerna:

1. Den traditionella familjemodellen visar prov på väl definierade och separerade roller för mamman och pappan. Men idag ser vi förändringar i de roller som pappan spelar, mindre bestraffande och mer känslöbetonad. Enligt din åsikt, vilka former tar sig denna roll? Hur ser pappans roll ut idag vad gäller barnens utbildning? Hur gjorde du personligen för att engagera dig?
2. Vi antar att det kan finnas olika stadier i ett barns utveckling. Tror du att pappor har olika roller som svarar mot dessa olika utvecklingsstadier hos barnet?
3. Kvinnor har idag generell tillgång till arbetsmarknaden, det är emellertid ett välkänt faktum att kvinnor i större utsträckning än män utför sysslor i hemmet. På vilket sätt påverkar det faktum att båda föräldrarna arbetar män vad gäller arbetet i hemmet? Hur ser dina egna erfarenheter ut och hur har du upplevt detta i de relationer du haft?
4. Har du någonsin upplevt svårigheter med att få ditt jobb att gå ihop med ditt privatliv? Om ja, under vilka omständigheter? I det fall att du upplevt sådana svårigheter, vilken person/organisation vände du dig till för att få råd/stöd? Vilken person/organisation hjälpte dig med att kombinera dina olika uppgifter och roller?
5. Vi ser nu framväxten av "nya familjer" som skiljer sig något från den traditionellt patriarkala familjen under överseende av pappan. Detta rör t.ex. par som lever tillsammans utan att vara gifta (sambos), ensamstående föräldrar, par med barn från tidigare förhållanden, homosexuella parförhållanden. Leder detta till en förändring av vad det innebär att vara pappa?
6. I fall av skilsmässa aktualiseras vårdnadsfrågor rörande barnen, men även frågor som mer generellt rör pappans roll. Ofta innebär en separation eller att föräldrarna bor åtskilda att barnet träffar sin pappa mindre. Anser du att pappor bör be om vårdnad om barnen oftare? Varför?

7. Anser du att institutioner som dagis och skolor är pappa-vänliga?
8. Anser du att det finns andra institutioner som skulle kunna underlätta för pappor som föräldrar? Anser du att det finns de institutioner som försvårar pappors deltagande som föräldrar? Har du någonsin upplevt att din roll som pappa inte erkänts av sådana institutioner? Om ja, under vilka omständigheter?
9. Det är inte alltid lätt att få förståelse från sin arbetsgivare för att man måste ta hand om familjeangelägenheter. Hur kombinerar pappor nuförtiden sitt arbete med vad som behövs göras i familjen? Har du någonsin upplevt att du i din roll som pappa inte fått förståelse från din arbetsgivare? (*För pappor som blivit föräldrar efter 1992: Har du haft möjlighet att få föräldraledigt?*) Hände det dig att du var tvungen att ta en dag ledigt för vård av sjukt barn? Hur ofta skedde det?
10. Påverkade det faktum att du blev förälder dig positivt eller negativt: på din arbetsplats, vad gäller din karriär och ditt umgängesliv? Hur förklarar du detta? Anser du att det var möjligt för dig att göra de val du ville, när du ser tillbaka på hur balansen mellan din arbetssituation och ditt umgängesliv såg ut? Upplevde du någonsin att du ställdes inför situationer där du missförstods eller diskriminerades p.g.a. dina val i detta avseende?

OBS! Glöm inte bort att avsluta intervjun med att be deltagaren om sociodemografiska uppgifter: kön, antal barn, civilstånd (gift, sambo etc.), yrke, etnicitet (om möjligt i ditt land).