

## Spørgsmålstyper til den strukturerede samtale

**Lineære spørgsmål** har til hensigt at indsamle informationer med henblik på at afklare eller afdække en given problemstilling. Interviewerens rolle er her at være detektiv.

### Eksempler på spørgsmål:

- Hvad er udfordringen?
- Hvad sker der?
- Hvornår sker det?
- Hvem er evt. med?
- I hvilke situationer optræder problemet?
- Hvem er involveret i problemet?
- Hvor længe har det stået på?
- Hvad har du/I allerede gjort?
- Hvilke råd har du/I eventuelt fået?

**Strategiske spørgsmål** er ledende eller korrigerende. Man har ofte en skjult dagsorden, fx at læreren eller lærerteamet må gøre noget andet, end det, som han eller de allerede gør. Denne skjulte dagsorden kan bevirke, at dialog og refleksion bremses, hvis denne måde at spørge på bliver dominerende. Derfor undgår man så vidt muligt denne type spørgsmål, med mindre deltagerne fx efterspørger interviewerens råd og erfaringer.

### Eksempler på spørgsmål:

- Har du prøvet at ...?
- Ved du, at ...?
- Forskningen siger, at...!
- Tror du ikke, det kunne være en god idé at prøve ...?
- Har du gjort dig klart ...?
- Vil du høre, hvad jeg synes?
- Vil du høre, hvad mine erfaringer er?
- Jeg vil anbefale dig ...!
- Jeg synes ...!

**Cirkulære spørgsmål** fungerer som udforskende spørgsmål med henblik på at få så megen information som muligt frem om en problemstilling. Disse spørgsmål kan baseres på, hvad man ser og hører samt på beskrivelser af, hvordan man kan opfatte en situation fra eget og andres perspektiv. Interviewerens rolle er at være opdagelsesrejsende i forskellige perspektiver og synspunkter og at hjælpe med at få foldet perspektiverne ud. Spørgsmålene kan eksempelvis deles ind efter følgende fokus:

### Eksempler på spørgsmål og spørgsmålstyper:

#### Spørgsmål om sammenhænge og mønstre:

- Når A gør ..., hvad gør du så?
- Hvordan reagerer du, hvis B gør ...?
- Hvem oplever det svært, når C gør ...?
- Når C gør ..., hvad laver du så for det meste?
- Hvordan oplever D det, når C gør ...?
- Hvem er som regel enig med A?
- Hvem er A sammen med, når ...?
- Hvis vi spørger X om, hvordan hun oplever situationen, hvad ville hun så sige?
- Hvilken sammenhænge ser du selv mellem det, du gør, og det, der kommer ud af det, du gør?



#### Spørgsmål om forskelle:

- I hvilke situationer optræder problemet mest?
- I hvilke situationer optræder problemet ikke eller optræder problemet mindre?
- Hvad går godt i øjeblikket? Hvad går mindre godt? Hvordan forklarer du forskellen?
- Hvem er henholdsvis mest og mindst påvirket af problemet? Hvordan forklarer du, at der er forskellige oplevelser af problemet?
- Ville det være anderledes, hvis ...?
- Hvilke andre muligheder er der?

#### Spørgsmål om mening og kontekst:

- Hvilken holdning har du til ...?
- Er der andre syn på ...?
- Hvad ville ledelsen sige om ...? Hvad ville C sige?
- Er det vigtigt for dig at ...?
- Hvad tror du X tænker om det?
- Når du gør ..., hvad gør C så?
- Når C gør ..., hvad gør du så? Hvad laver du fx, når C gør ...?
- Hvordan hænger det sammen med dine tidligere erfaringer med ...?

#### Spørgsmål om uformelle eller skjulte regler:

- Er der en regel for ...?
- Hvad er reglen/proceduren for ...?
- Hvad forventer dine kollegaer?
- Hvad forventer ledelsen?
- Hvad tror du, C forventer?

#### Opfølgende spørgsmål:

- Det du sagde, betyder det ...?
- Er det rigtigt forstået?
- Mener du dermed, at ...?
- Skal jeg forstå det sådan ...?

**De reflektive spørgsmål** kan være hypotetiske fremadrettede spørgsmål, som ”tvinger” til refleksion med henblik på at øge handlemulighederne. Hensigten er først og fremmest at undersøge forskellige muligheder med henblik på at ændre forståelser og handlinger. Interviewerens funktion er at være medskabere af nye historier og nye muligheder. Spørgsmålene kan eksempelvis deles ind efter følgende fokus:

#### Forklarende spørgsmål:

- Hvordan forklarer du situationen?
- Kunne der være andre forklaringer?
- Hvordan ville C forklare situationen?
- I forhold til X, hvordan ser du så problemet?
- Hvad kunne C's gode hensigter være?
- Hvordan kunne C opfatte situationen?

#### Spørgsmål til afvejning af fordele og ulemper:

- Hvilke fordele ser du ved ...?
- Hvilke ulemper ser du ved ...?



#### Skalaspørgsmål:

- På en skala 1-5 hvor slemt oplever du problemet nu?
- Hvor slemt oplevede du det i sidste uge?
- Hvordan forklarer du forskellen?
- På en skala 1-5 hvor skal din vurdering være om en uge, for at du oplever forandringer?

#### Undtagelsesspørgsmål:

- Er der situationer, hvor problemet ikke optræder?
- Hvad gør du i disse situationer?
- Sidst det lykkedes for dig, hvad gjorde du da?

#### Anerkendende spørgsmål:

- Jeg gad vide, hvordan du har klaret det på trods af ...?
- Hvordan har du fået ideen om ...?
- Hvad har gjort, at du har holdt ud trods ...?

#### Hypotetiske spørgsmål:

- Hvad ville der ske, hvis ...?
- Hvilken betydning tror du, det ville få, at ...?
- Hvordan ville du opdage det?
- Hvem i dine omgivelser ville først opdage, hvis problemet forsvandt?
- Hvordan ville Y opdage det? Hvad ville Y se dig gøre?
- Hvis problemet forsvandt, hvordan ville situationen så være?
- Hvis alting lykkedes, hvordan ville det så se ud om et år?

#### Fremtidsspørgsmål:

- Hvad vil den mindste ændring være, der ville gøre en forskel for dig?
- Hvordan ville det se ud om et år?
- Hvis du kunne ønske, hvordan er situationen så om et år?
- På en skala 1-5 hvor er vi om en måned? Hvad gør, at du tror, vi er der?

#### Erfaringsspørgsmål:

- Hvilke erfaringer har du i forhold til, hvordan ... virker på problemet?
- Har du tidligere prøvet at gøre noget andet?
- Hvilke erfaringer gjorde du dig dengang?
- Hvad virkede henholdsvis godt og mindre godt? Hvad lærte du af det?

#### Handlingsspørgsmål:

- Hvad er det første, du vil gøre efter teammødets afslutning?
- Hvem kan hjælpe dig?
- Hvad vil du gøre anderledes de næste par uger?
- Hvordan vil det kunne ses?

