

# Vidnerunde

---

## Formål

- \* At belyse et tema fra forskellige vinkler.
- \* At skabe ansvar og ejerskab for læringsprocessen hos deltagerne.

## Antal deltagere

- \* 8 - 40
- \* Fx 4-5 vidner
- \* Én gruppe pr. vidne (fx 4 grupper á 2-10 deltagere/interviewere).

## Materialer

- \* Instruktion til vidnerne.
- \* Instruktion til grupperne – herunder tidsplan.
- \* Et lokale til hvert vidne med plads til vidnet og gruppen.

## Tidsramme

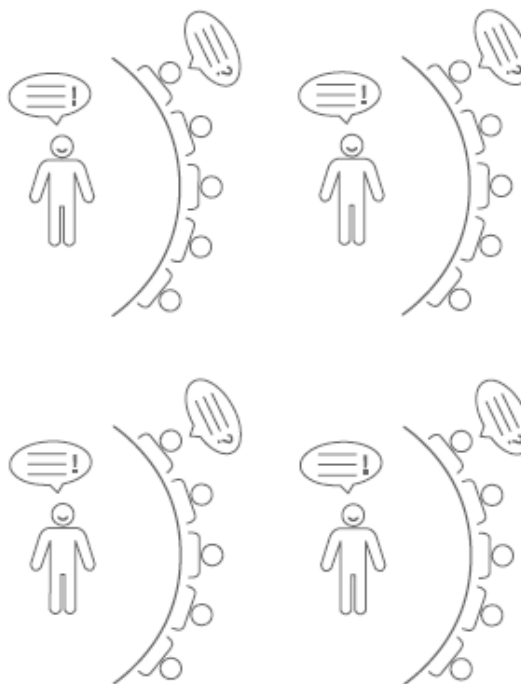
I alt ca. 4½ time, hvis der er 4 vidner og 4 grupper:

- \* Ca. ½ time til forberedelse.
- \* Ca. 40 min. pr. interview.
- \* Ca. ½ time til afskedsreplik fra vidnerne.

## Proces

En problemstilling, et fænomen eller hvad det nu er, man ønsker belyst/drøftet, sættes på programmet. Deltagerne får gruppevis mulighed for at spørge ind til problemstillingen hos en række indkaldte vidner.

Vidnerne er valgt, fordi de har benene solidt plantet i problemstillingen f.eks. som kommunale praktikere/eksperter, der har arbejdet med det i egne kommuner, teoretikere, konsulenter osv.



Deltagerne får til opgave at lave et interview med hvert vidne. Deltagerne deles i grupper, som bliver bedt om at forberede, hvordan de vil gennemføre interviewene (vælge ordstyrer, referent, aftale spilleregler osv.).

Vidnerne er blevet bedt om ikke at forberede et foredrag men om at overveje, hvilke typer spørgsmål folk vil kunne finde på at stille dem, og så være klædt på til at kunne besvare dem.

Før interviewrunderne sættes i gang, giver vidnerne en kort (3 min.) præsentation i plenum af dem selv og deres relation til problemstillingen.

Under interviewrunderne er det grupperne, der opsøger vidnerne efter en fastlagt tidsplan, og ikke vidnerne, der bevæger sig.

### **Vær opmærksom på**

Det er meget vigtigt, at vidnerne instrueres grundigt i metoden og i, hvad man forventer af dem. De skal i praksis respektere, at det er deltagerne, der sætter dagsordenen.

Mange vidner er på forhånd skeptiske overfor metoden. Bliver det nu ikke bare revl og krat og stort og småt i deltagerens tilfældige orden? Hvordan kan jeg være sikker på at komme af med det, jeg finder vigtigt? Hvordan undgår vi at spilde tiden? Erfaringen viser dog, at vidner stort set altid overraskes over, hvor fornuftigt og meningsfuldt der spørges, og også over forskelligheden af de stillede spørgsmål.

Pas på ikke at skære i tiden, for så mister man tilsvarende i værdi.

### **Opsamling**

Metoden er mentalt krævende, fordi deltagerne er så intenst på hele tiden. Derfor er der ikke gode erfaringer med en fællesdrøftelse umiddelbart efter afslutningen af sidste vidnerunde.

Det er i stedet vidnerne, der giver deltagerne en afskedsreplik.

- \* Hvad fandt jeg interessant ved jeres interviews?
- \* Hvad gik igen?
- \* Hvad var I enige om?
- \* Hvor adskilte I jer fra hinanden?
- \* Hvad brændte I for?

### **Alternative processer**

Metoden er meget fleksibel med mulighed for flere eller færre vidner og/eller mere eller mindre strukturerede og forberedte interviews.

Man kan også lave en såkaldt "Høringsrunde": Her er rollerne byttet om. Man vil gerne have holdninger til nogle problemstillinger belyst hos nogle indbudte "interessenter".

Man beder 3 - 4 udenforstående "konsulenter" om at gennemføre rundbordssamtaler med grupperne efter tur om deres syn på de stillede spørgsmål.

Grupperne kan være sammensat ud fra deltagerens interesseltilhørsforhold.

Holdningerne kan enten samles op gennem skriftlige referater fra rundbordssamtalerne eller ved, at "konsulenterne" får mulighed for at sammenfatte deres konklusioner/iagttagelser.

Høringsrunden kræver, at interviewerne har stor viden på det område, der ønskes spurgt ind til, og at de har nok ydmyghed til at holde dem selv og egne oplevelser i baggrunden. Det er deltagerens verden, der skal blotlægges, og man skal kun bruge sin egen viden til at kunne spørge nuanceret og relevant ind.

Kilde: Udviklingskonsulent Hans Jesper Højlund, COK