

Guide til Kodebog til kodning af kvalitative data

En kodebog dokumenterer, hvilke data du har udvalgt til dit projekt, hvordan dataene er kodet, og hvordan koderne er struktureret. Den giver et samlet overblik over dine valg i kodeprocessen og de registrerede koder, og kan samtidig danne grundlag for identifikation af mønstre i datasættet. Kodebogen kan fungere som udgangspunkt for metodekapitlet, men kan også vedlægges som bilag og anvendes som supplerende dokumentation. Kodebogen skal være udformet, så den kan forstås af andre end dig selv.

1	Datatype	Hvad skal kodes? For eksempel interview transskription, interview noter, observations noter, fokusgruppe transskription, fokusgruppe noter, foto, filoptagelse, noter fra filoptagelse, dokument.
2	Formål	Hvad er formålet med kodningen? Til hvilken del af projektets problemformulering skal kodningen bidrage til?
3	Kodeproces	For eksempel deskriptiv kodning, in Vivo (eller NVivo) kodning, temakodning, affekt kodning, aksial kodning, attribut kodning, fokuskodning, holistisk kodning, initialkodning, kausalkodning, proceskodning, sammenfattende (syntese) kodning, selektiv kodning, struktureret kodning, teoretisk kodning.
4	Kodeperson	Hvis I er flere der koder samme tekst – fordeling af opgaverne.
5	Induktiv kodemetode (Åben kodning)	Detaljeret beskrivelse af anvendt fremgangsmetode. Spørgsmål du <u>kan</u> stille undervejs: • Hvad foregår der i denne organisation? • Hvilke emner inden for mit teoripensum er der her? • Hvad er spændende og motiverer mig til at skrive et helt projekt? • Hvad bør jeg undersøge yderligere i næste dataindhentning for bedre at forstå organisationen og dens udfordringer?
6	Deduktiv kodemetode (Lukket kodning)	Detaljeret beskrivelse af anvendt fremgangsmetode. • Hvilken del af problemformuleringen skal der kodes efter? • Hvilken teori eller tema skal der kodes efter? Temaer kunne for eksempel være: Kulturel adfærd, handlinger og episoder (eventuelt irregularitet), møder/events/ midlertidige samlinger, roller/ typer, relationer på forskellige organisatoriske plan, grupperinger/ klikker, subkultur/ grupperinger i organisationen, adfærd i forhold til fysisk miljø, arbejdslivsstil, identitet & regler, følelses aspekter (sympati, stress, tilfredshed), hierarki og ulighed, strukturer & processer (kronologi), gloser & udtryk.
7	Kodetræ	Hvad er kriterierne for udarbejdelse af dit kodetræ. Indsæt kodetræet. Beskriv processen hermed.
8	Indikatorer	Ved deduktiv kodning: Hvilke indikatorer (centrale begreber) vil du lede efter; for eksempel indikatorer udledt fra problemformuleringen, valgte temaer eller teorier

9	Kodelængde	Hvor lang skal koderne være: Et ord, få ord, en sætning, et tekststykke? Det afhænger også af kodemetoden, for eksempel kræver narrativ kodning længere tekststykker.			
10	Cyklus 1	Hvad vil du kode efter i første gennemlæsning?			
11	Cyklus 2	Hvilke dele vil du gennemlæse igen, og hvad vil du kode efter her, sortere efter eller skabe underkoder til?			
12	Cyklus 3 (osv.)	Hvilke dele (eventuelt fra cyklus 2) vil du gennemlæse igen, og hvad vil du se efter, sortere efter, bygge mønstre til?			
13	Kodesammenhæng	Er der koder, som hænger sammen; for eksempel overlap eller modsætninger.			
14	Diskretion	Specielle koder eller ID'er anvendt til at anonymisere deltagere.			
15	Digital kodning	Vælger du at kode ved hjælp af et digitalt system, skriv her hvilket (for eksempel NVivo, ATLAS.ti, MAXQDA, Excel) og de overvejelser, inklusive etiske overvejelser, der bør indgå. Hvordan skal data eksporteres herfra til projektdokumentet?			
16	Notater undervejs	Skriv dine/ din studiegruppes tanker og overvejelser ned igennem hele kodeprocessen.			
17	Ændringer undervejs i kodeprocessen	Opstår der nye koder undervejs? Ændres koderne undervejs? Er der uoverensstemmelser mellem koderne? Hvad fungerer ikke i kodeprocessen og hvorfor. Registrer løbende ændringer undervejs – kodning er altid rodet, og det er helt naturligt at skifte retning i din planlagte kodeproces, fordi du under gennemlæsningen har fundet nye informationer i data, eller har valgt en kodemetode, der ikke fungerer til din data.			
18	Kodeoversigt	List her alle valgte koder i dit datasæt med henblik på at skabe overblik og lede ind til de næste trin, kodehierarki og kodemønstre. Du kan også samle dette punkt i en skemaopsætning – se eksemplet herunder ved 'mønstre'.			
19	Kodehierarki	Skal nogle af dine koder kategoriseres (samles i grupper) af temaer, fortællestrukturer eller sprogbrug og for hver kategori eventuelt have en overskrift? For eksempel kan fundne koder inddeles i værdier, processer, forskelle og herunder undergrupperne; • Værdier: Adaption ved at opdatere regelsæt, ændre skemaer, nye rutiner • Processer: Problemløsning ved at finde og løse problemer hurtigt, hurtigt alarm system • Forskelle: Undersøge Information ved at tale med kolleger, læse artikler, holde møder Skal koderne nummereres evt. fortløbende, efter indikator, efter tema, efter overordnede og underordnede grupperinger Er alle emner, der er kodet lige væsentlige? Denne overvejelse kan lede til en snak om, hvor meget hvert fundet emne skal fylde i analysedelen af projektet.			
20	Mønstre	Eksemplet herunder kan eventuelt suppleres af en kolonne med kodenumre f.eks. K1, K4, S7, H5 og/ eller en frekvenskolonne, der noterer, hvor mange fundne udsagn, der er i hver kategori. <table border="1" data-bbox="613 1310 1653 1343"> <tr> <td>Tema</td><td>Indikator</td><td>Koder</td></tr> </table>	Tema	Indikator	Koder
Tema	Indikator	Koder			

			Tidspres	Oplevelse af mangel på tid i hverdagen	"Jeg har sjældent tid til pauser – det hele går så hurtigt." "Der er ikke timer nok i døgnet til både arbejde og familie."
			Manglende anerkendelse	Følelse af ikke at blive set eller værdsat på arbejdet	"Det er som om, ingen lægger mærke til alt det, jeg laver." "Man får kun feedback, når noget går galt – aldrig når det går godt."
			Professionel stolthed	Udtryk for faglig tilfredshed og engagement	"Når jeg lykkes med noget komplekst, så giver det energi." "Det giver mening for mig, når jeg kan gøre en forskel for borgerne."
			Strategier for coping	Måder at håndtere stress og pres	"Jeg prøver at holde en pause og gå en tur i frokostpausen." "Jeg laver åndedrætsøvelser, når jeg mærker, at stressen begynder at tage over."
			Tillid til ledelse	Holdninger til ledelsens beslutninger og gennemsigtighed	"Vores chef informerer os altid – det gør en forskel." "De informerer os for sent om ændringer – det skaber utryghed."