

## **Presentasjon av studier knyttet til masteroppgaven; organisasjonskultur og nærvær**

Tema for studiet er nærvær og organisasjonskultur blant personalgruppen som arbeider ved heldøgnsbemannet boliger til mennesker med utviklingshemming. Undersøkelsen gjennomføres i forbindelse med masteroppgaven ved studiet "styring og ledelse" ved høyskolen i Oslo og Akershus.

Vi søker og finne svar på hvilken betydning våre holdninger, gjeldene normer blant medarbeiderne og virkelighetsoppfatning av situasjonen har for hvorvidt vi velger og gå på jobb eller ikke, til tross for sykdom?

Problemstillingen vi ønsker å besvare er: *Påvirker organisasjonskulturen nærværet ved virksomheten?*

### **Hva legger vi i begrepet nærvær?**

Nærværsfaktorer defineres her som de faktorer som gjør at vi går på jobb til tross for opplevd sykdom. Når vi snakker om nærvær, snakker vi indirekte også om sykefravær. Vi skiller mellom to typer sykefravær, det skjønnsmessige og det ufrivillige. Sistnevnte knyttes til sykdom, kreft, akutt sykdom, brudd og skader osv. Det er den første typen fravær vi ønsker og fokusere på, situasjonene hvor fraværet baseres på en skjønnsmessig vurdering gjort av den enkelte. Med dette menes avgjørelsen om å møte på jobb eller ikke, til tross for at man ikke vil ha 100% yteevne gjennom hele arbeidsdagen.

### **Hvorfor tenker vi at organisasjonskultur er påvirkende faktor for nærvær på arbeidsplassen?**

Å relatere sykefravær, eller nærvær på den andre siden, til organisasjonskultur, innebærer å se sykefravær som påvirket av kollektive prosesser.

Fraværskultur indikerer en antakelse om at det finnes normer for hva som er akseptabelt fravær, på samme måte kan det hevdes at nærværskultur, indikerer at det er en antakelse om at det finnes tilsvarende normer som gjør det mulig å jobbe til tross for helseplager som i andre kulturer ville medført fravær.

Vi ønsker å knytte problemstillingen opp mot betydning BRER har for den faktiske levde kulturen. BRER kan tenkes å være kulturuttrykket utad, hva ledelsen oppfatter som det riktige, et utbredt spørsmål uten et entydig svar i denne sammenheng er om ledelsen kan styre kulturen eller om kulturen operer i omgivelsene uavhengig av ledelsens styring og strategi. Vi vil se på sammenhengen mellom levd kultur og nærvær.

### **Metode:**

Undersøkelsen vil gjennomføres ved bruk av fokusgrupper (en form for gruppeintervju). Vi vil gjennomføre totalt fire fokusgrupper, to per tjenestested. Det ønskes at fokusgruppene er mest mulig homogene (alder, kjønn, profesjon, ansiennitet på arbeidsplassen), med unntak av at det ene tjenestestedet er preget av høyt sykefravær og et tjenestested med lavt sykefravær.

Vi trenger 5 deltakere per gruppe, to grupper per tjenestested. Det er frivillig og delta, og de som deltar kan til en hver tid trekke seg fra studien så lenge den pågår, uten å oppgi grunn for dette. Dataene som innhentes vil bli behandlet i henhold til kvalitativ metode, kodet og fortolket. Opplysninger om tjenestestedet og informantene vil anonymiseres og kun benyttes som ved analyse og fortolkning av faktorer som kan tenkes å påvirke funnene. Det vil benyttes lydopptak under intervjuet, opptaket vil transkiberes og deretter slettes. Vi vil benytte informasjonen vi får fra

deltakerne i fokusgruppene til å analysere om det er noen tydelige indikatorer på sammenhenger mellom organisasjonskultur og nærvær.

Prosjektet gjennomføres av masterstudentene Vigdis Kristianssen og Åse Marit Lid.

Kontaktinformasjon: Åse Marit Lid; [am\\_lid@hotmail.com](mailto:am_lid@hotmail.com) / 97077201