

Intervjuguide

Intervjuguiden er delt inn i seks deler, den markerte teksten er ment som hjelpetekst til intervjuerne og vil ikke benyttes som direkte spørsmål i fokusgruppen.

Interviews: an introduction to qualitative research writing (Kvale, 1996) anbefaler å lage to guider, den ene skal inneholde prosjektets viktigste tematiske forskningsspørsmål og den andre skal inneholde spørsmålene som stilles under intervjuet.

1. Innledningsfasen (presentasjon av forskerne, innføring i tema, understreke at vi er ute etter deltakernes egne erfaringer, presentasjon av kjøreregler)

Presentasjon av forskerne, Vigdis Kristiansen og Åse Marit Lid

Vi opplever en dreining fra fokus på sykefravær til økt fokus på nærvær. Her rettes fokus på faktorer som hvorfor en ansatt går på jobb til tross for at han/hun føler seg syk.

Vi ønsker å se på nærversfaktorer fremfor sykefravær. Og vi er interessert i organisasjonskulturens mulige påvirkning av nærværet på arbeidsplassen.

Nærversarbeidet berører holdninger og verdier for den enkelte og for fellesskapet.

Organisasjonskulturen må ses som en vesentlig påvirkning av arbeidsmiljøet. Kulturens betydning for nærværet betyr ikke at vi skal se bort ifra den enkeltes helse og belastninger, noe av fraværet vil være opplagt og upåvirket av eksterne faktorer (organisasjonskultur etc). Noe fravær skyldes ulykker eller alvorlig sykdom, men en del fravær vil også være skjønnsavhengig. Det er det skjønnsmessige fraværet som her er interessant og studere.

Begrepet fraværskultur indikerer en antagelse om at det finnes normer for hva som er akseptabelt fravær. På den andre siden viser begrepet "nærverskultur" til den rollen kulturen har for å få folk til å gå på jobb selv med helseplager.

Kjøreregler:

- Enkeltpersoner og ens helse er ikke tema for diskusjon,
- Det vi er ute etter er generelle faktorer ved organisasjonskulturen som kan ha påvirkning på valgene vi tar. Når er det legitimt og være fraværende fra jobb
- Moderatoren styrer gruppen, det vil stilles åpne spørsmål relatert til tema og problemstillingen vi ønsker å besvare. Det legges opp til åpen en åpen diskusjon hvor alle får delta, og det er ønskelig at moderatoren styrer samtalen i minst mulig grad. Det er moderatorens ansvar å sørge for å styre at diskusjonen ikke tar avsporinger som er etisk uforsvarlig ovenfor enkeltpersoner som enten er tilstede eller ikke.

2. Åpningsfasen ("breaking the ice", be deltakeren presentere seg selv kort, og hva de gjør i virksomheten) Forskningsmål: Detaljerkunnskap om utvalget. Skape trygghet i gruppa.

Spørsmål til den enkelte, det tas en runde rundt bordet.

Intervjuer begynner med seg selv for å gi et eksempel: Navn, utdanningsbakgrunn, erfaring fra jobb som miljøarbeider/terapeut i bolig, stilling nå.

A) Vi ønsker at alle presenterer seg selv med fornavn og alder. Fortell hvilken utdanningsbakgrunn du har, hvor lenge du har jobbet i boligen og hva slags stilling du har.

3. Introduksjonsfasen (Her introduseres tema som skal være grunnlag for diskusjon. Mål i denne fasen: Åpen tilnærming. Gi informantene mulighet til å se temaet i et større perspektiv, unngå det personlige plan. Mulighet for å observere litt av gruppedynamikken ved spørsmål

B)

Forskningsspørsmål: Identifisere særtrekk ved organisasjonskulturen som ikke kommer frem ved mer lukkede og direkte spørsmål i de neste fasene av fokusgruppeintervjuet, eks. "Kan dere fortelle litt fra egen virksomhet; hva er det som kjennetegner deres arbeidsplass?"

Her legges det opp til at hver deltaker gis to minutter til å tenke seg om per spørsmål. Deretter tar vi en runde rundt bordet hvor den enkelte får svare.

A) Kan dere fortelle litt om hva dere setter mest pris på ved å gå på jobb?

B) Kan dere oppgi tre stikkord som kjennetegner denne arbeidsplassen?

4. Overgangsfasen (forbindelse mellom innledning og hovedfasen)

Forskningsspørsmål: Er det en sterk organisasjonskultur (i betydningen samlende/felles: i henhold til integrasjonsperspektivet? Stikkord som identitet, stolthet over egen arbeidsplass, verdigrunnlag vil kunne komme til uttrykk her.

A) Tenk deg at du befinner deg i en forsamling med mennesker du ikke kjenner så godt. Du hører noen trekke frem tjenestestedet ditt som et forbilledlig eksempel på hvordan man løser visse utfordringer. Hvilket område vil det kunne dreie seg om?

Mulige hjelpesetninger for å få tankene og praten "på gli": Hvordan man løser bestemte oppgaver med brukerne; fleksibelt/med faglig høy kvalitet/ gode rutiner.... eller nevnt andre eksempler. Eller nevnt eksempler på andre "historier" som kunne vært laget om deres arbeidsplass.

B) Du befinner deg i en forsamling med mennesker du ikke kjenner så godt. Noen snakker negativt om tjenestestedet ditt. Hvordan reagerer du? Hva kunne det mest sannsynlig vært det ble snakket om?)

5. Hovedfasen (case, nøkkelspørsmål, ca 30 min forutsatt at total tid er 1 time)

Forsknings spørsmål: Hvilke faktorer identifiserer organisasjonskulturen. Identifiserer de ansatte seg med Oslo kommunes verdigrunnlag BRER? Er det en funksjonell organisasjonskultur? Er det noen tydelige uskrevne normer som preger kulturen "does and dont's". Finner vi noen virkelighetsoppfatninger som preger kulturuttrykket? Eksempel på hendelser som utgjør bestemte oppfatninger.

A) Hvordan oppleves det å komme på jobb når man ikke kan yte 100%? Vi vil gjerne at dere spesifiserer opplevelsen i forhold til kollegaer, samt i forhold til ledelsen.

Hjelpesetninger: Blir dette sett på som "et slit" fra kollegaer som får ekstra arbeidsoppgaver, eller er klimaet støttende og beundrende overfor de som stiller opp uansett form?

B) Vi fremlegger noen påstander under, vi ønsker at dere drøfter hva dere tror vil ligge til grunn for beslutningen.

(Spørsmålene stilles i prioritert rekkefølge, avhengig av lengden på diskusjonen per spørsmål kan de kuttes ned til færre. Målet er å få tak i om beslutningen om å gå på jobb kan knyttes til organisasjonskultur mer enn den aktuelle helsetilstanden.)

1. Det kjennes som du er i ferd med å få influensa. Du vet at det allerede er få på jobben. Du møter på jobb. Hva tenker dere om dette?
2. Barna dine har fridag mellom Kr.Himmelfart og lørdag. Det er ikke noe særlig å gjøre på jobben. Hva gjør ansatte?
3. Du har vært sykmeldt i to uker. Du føler deg frisk, men sykmeldingen varer fortsatt 4 dager. Hva tror dere ansatte tenker hos dere?

C) Kan dere nevne eksempler på ting man absolutt ikke bør gjøre på denne arbeidsplassen? Eventuelt fortelle en historie som gir et eksempel på en situasjon som de fleste kjenner til, og det er en enighet i miljøet om at man bør gjøre alt for å unngå å komme opp i.

Hjelpesetninger. Dette kan være forhold som "straffes" eller anses som meget dårlig blant medarbeidere, fra ledelsen, eller miljøet rundt virksomheten for eksempel. nærmiljøet, pårørende, bydelsadministrasjonen osv. Vi er ute etter uttrykk for virkelighetsoppfatning eller normer.

D) Oslo kommune har et verdigrunnlag, BRER (brukerorientering, respekt, engasjement og redelighet). Oppfatter dere at dette har noen påvirkning for ansattes praksis i hverdagen?

E) Hvordan opplever dere at rolleavklaringene er på denne arbeidsplassen? Vet alle ansatte hva deres oppgaver er, hva som forventes av dem, og hva de har fått tildelt ansvar for å løse?

6. Avrundingsfasen (alt tatt i betrakning spørsmål)

Eller oppsummeringss spørsmål (moderatoren gir en muntlig oppsummering, etterfulgt av spml. Har jeg forstått dere riktig, eller "er dette en rimelig tolkning av diskusjonen", eller "stemmer dette med det dere har sagt"?)

A) Av alt vi har diskutert, hva er viktigst for deg?

Her vil vi ta en runde rundt bordet hvor moderatoren styrer ordet. Dersom det fremkommer en uformell leder i gruppen, vil denne personen tas tilslutt slik at hun/han ikke blir styrende for andres uttalelser.

7. Avslutningsfasen (kort oppsummering av hensikten med studien.

A) Vi ber om at dere helt avslutningsvis fyller ut en anonym spørsmålsskala i forhold til i hvor stor grad dere har følt at svarene dere har oppgitt er ærelige/korrekte. Og samtidig ta dere tid til å føye på dersom det er noe vi ikke har snakket om, men som dere mener er relevant og burde vært snakket om.

Takk for deltakelsen.