# Intervjuguide pilot:

## «Luftforsvarets skjulte bransje?

## – Mission Support i et 5.generasjons luftforsvar»

### Bacheloroppgave av:

### Pia Braarud og Henning Aronsen Ovesen

### Kadetter ved Forsvarets Høgskole – Luftkrigsskolen

**Formålet med prosjektet er å få en bedre forståelse for hvordan bransjen *Mission Support* (MS) kan bidra til å minimere risiko i et 5.generasjons luftforsvar. Med tanke på bakgrunnen til opprettelsen av Mission Support ønsker vi å se på hvordan elementer innenfor organisasjonsstrukturen og -kulturen kan bidra til å minimere risiko under oppdragsløsning.**

Studien kan være relevant fordi Mission Support i dag fungerer som en av pilotenes nærmeste samarbeidspartnere, og i et 5. generasjons luftforsvar blir pilotene sannsynligvis avhengig av mer støtte fra Mission Support. I forundersøkelsen knyttet til studiet, ble det fremmet en bekymring om at mye av den lokale utdanningen av MS-personell er basert på “monkey see, monkey do” prinsippet. Ved å fokusere på organisasjonsstrukturen og kulturen i Mission Support kan oppdragsløsning effektiviseres ytterligere, da MS-personell kan bli bedre egnet til å tenke kritisk, stille spørsmål og ta selvstendige avgjørelser. Dette kan igjen bidra til økt sikkerhet og indirekte minimere risiko ved oppdragsløsning.  
  
**Med dette ønsker vi å stille spørsmål med ordlyd lignende dette:**

**Bakgrunn:**

1. Hvor lenge har du fløyet ved 335/331?
2. Hvilke andre avdelinger har du jobbet ved?

**Kultur 1:**

1. Hvordan vil du beskrive kulturen på skvadronen din?
2. Hvordan opplever du at kulturen for å si ifra, varsle om feil og ta opp ting er i dag?
   1. Sikkerhet, kollegiale forhold, arbeidsoppgaver osv.
   2. Just culture og CRM

**Bransjens virke:**

1. Hvilket forhold har du til Mission Supports rolle ved din avdeling?
2. Hva vil du beskrive som den viktigste oppgaven til MS?
3. Hvordan opplever du at MS sin rolle bidrar til oppdragsløsning?
   1. Hva kunne MS gjort mer av?
   2. Hvilke begrensninger ser du i dag?
4. Hva tror du motivere MS-personell til å gjøre en god jobb?
5. Dersom MS fikk bedre kompetanse på læring, hvordan kan det bidra til å redusere risiko?
6. Det jobbes i dag med at CRM-opplæring skal bli en del av grunnopplæringen til Mission Support-personell. Hva kan dette bidra til?
   1. Sikkerhetsrutinene
   2. Planleggingen av oppdrag
   3. Oppdragsløsning i luften
7. Mission Support er i en fase hvor utdanningen av personell skal kravstilles, deriblant MS-grunnkurs, utsjekker og typekurs.
   1. Hvilke forventninger har du til utviklingen av MS-rollen?

**Kultur 2:**

1. Hvordan kan MS-personell ta del i læringskulturen ved din avdeling?
   1. Just culture, CRM og helhetlig debrief
   2. På hvilke måter kan MS-personell bidra?
2. Hva kan MS-personell gi flygere tilbakemelding på?
3. Tillit er et begrep som blir nevnt nesten daglig.
   1. Hvordan vil du beskrive tillitsforholdet mellom deg og MS-personell?
   2. I forundersøkelsen vi gjennomførte, kom det frem at piloter må gjennomgå og ta stor del i planleggingen for å ha eierskap til oppdraget. Hvordan kjenner du deg igjen i dette?
   3. Hva skal til for at du skal føle deg trygg på at Mission Support kan lede og gjennomføre planleggingsprosessen på et oppdrag du skal gjennomføre?
   4. Hvis en fra Mission Support hadde anbefalt deg å ikke gjennomføre oppdraget. Hvordan ville du håndtert den situasjonen?
4. *Et uheldig inntrykk noen av bransjen er at MS –personell bare er pilotenes største fans og at dette er motivasjonen for å jobbe ved skvadronene. Hva tror du om dette?*

**Struktur:**

1. Hvordan opplever du arbeidsforholdet mellom MS-personellet og pilotene?
2. Hvordan opplever du OR/OF forholdet når det kommer til Mission Support?

**Læring:**

1. Hvordan vil du beskrive læringskulturen på din avdeling?
2. Hvordan oppdager du at noe må gjøres annerledes/forbedres eller at du gjør en god jobb?
3. Ved hvilke arenaer kan du gi tilbakemeldinger til MS personellet og vice versa?
4. Hvilken rolle kan MS ha for forbedring og utvikling?
5. Føler du at det du gir tilbakemelding på blir gjort noe med?
6. Hvordan opplever du at kulturen er for at MS-personell gir deg tilbakemeldinger?
7. Hvordan tar Mission Support del i debrief?
   1. Hvordan kan MS-rollen bidra til bedre læring/læringskultur ved din avdeling?

**335 - Mosken:**

En av grunnene til at vi ønsker å skrive denne oppgaven, er nestenulykken i mars. Vi synes det er oppsiktsvekkende at en slik hendelse oppstår, sett i lys av ulykken i 2012. Derfor ønsker vi å se på hvordan Mission Support kan bidra til å forhindre at noe slikt skal skje igjen.

1. Hva har vært ditt fokus etter hendelsen?
2. Hva har vært skvadronens fokus?
3. Hva tror du Mission Support kan bidra med for at noe slikt ikke skal skje igjen?

For å sikre at intervjuobjektene har den bakgrunnen vi er ute etter og for å kvalitetssikre kildene, vil det på forhånd gjennomføres en uformell samtale hvor vi spør den enkelte om deres erfaringer/tilknytting til bransjen Mission Support.   
  
Intervjuobjektene vil i tillegg ha fått et informasjonsskriv som sier noe om deres rettigheter når det kommer til intervjuet og den informasjonen de deler med oss som forfattere. Her vil det også være en samtykkeerklæring der de godtar at vi bruker opplysninger fra intervjuene i vår oppgave.