

Intervjuguide

Bakgrunn

Formålet med denne oppgaven er å finne ut av hva som påvirker den enkeltes og avdelingens læring i Kontroll og Varsling og på CRC Sørreisa. Vi ønsker å få en bedre forståelse for hva den enkelte ansatte føler påvirker deres læring, og hvordan de opplever læringsmiljøet på avdelingen.

Denne studien har potensiale til å være relevant for hele Kontroll- og Varslingsmiljøet. Forhåpentligvis vil studien kunne brukes av de ansatte på CRC Sørreisa til å bedre forstå sin egen avdelings læringskultur, og å se flere perspektiver av hvordan det oppleves å lære på avdelingen.

Vi har valgt å definere læring som “endring av atferd” (Karlsdottir & Lysø, 2013, s.161). Definisjonen av læringsmiljø er en kombinasjon av begrepet læringsmiljø som kan defineres som de “faglige, fysiske og psykososiale forhold som har innvirkning på læring” (Ertesvåg, 2018), og læringsrom som defineres som muligheter og begrensinger for læring i det daglige arbeidet (Andersen et. al, 2004, s. 113). Vår oppgave vil fokusere på en arbeidsplass, og ikke en undervisningsarena som begrepet læringsmiljø tradisjonelt brukes for å omtale, men vi mener at begrepet likevel vil være relevant.

- Lærende avdeling definisjon

Problemstilling

Hva påvirker læringsmiljøet på CRC Sørreisa?

Innledning

1. Hvilken grad har du?
2. Hvor lenge har du vært i Forsvaret
 - a. På CRC Sørreisa?
3. Hva er din (jobb) stilling, og hvilke utsjekker har du?
4. Hvordan vil du beskrive din arbeidshverdag?
5. På en skala fra 1 til 10, hvor stor vil du si din arbeidsbelastning er?

Individuell læring

1. Hva føler du påvirker din læring i hverdagen?
2. Hva påvirker din motivasjon til å søke læring på arbeidsplassen?
3. I hvor stor grad opplever du at det legges til rette for individuell læring på avdelingen?

Læringsmiljø

1. Etter din mening, hva kjennetegner et godt læringsmiljø?
2. Hvordan vil du beskrive læringsmiljøet på CRC Sørreisa?
 - a. Kan du nevne noen styrker og svakheter?
3. I hvilken grad opplever du at det er et fokus på læring på CRC Sørreisa?
 - a. (Avhengig av svar) Hvem er pådrivere for fokuset?
4. I hvor stor grad har du tillit til at dine kolleger ønsker å lære og utvikle avdelingen?
 - a. I hvilken grad opplever du at det legges til rette for felles læring og utvikling på avdelingen?
5. I hvilken grad opplever du at CRC Sørreisa jobber sammen for å skape læring og utvikling i avdelingen?

Vedlegg 4

- a. Blir alle inkludert i slike prosesser?
- b. I hvor stor grad opplever du at det er aksept blant erfarent personell for at "nytt" personell foreslår endring og/eller nye muligheter?
6. I hvilken grad opplever du at CRC-Sørreisa har en praksis for å identifisere læring og/eller vurdere måloppnåelse og/eller relevans?
 - a. Settes det av tid og ressurser for dette?
7. Hvor viktig mener du det er at CRC Sørreisa er en lærende avdeling?
8. Kan du beskrive læringsmiljøet på CRC Sørreisa med ett ord?

Endring

1. I hvor stor grad er du åpen for endring?
2. Hvor ofte tar du opp problemer eller kommer med forslag til sjefen din?
 - a. Opplever du at det er åpenhet/mulighet for det på din avdeling?
 - b. Opplever du at dette verdsettes?
3. I hvilken grad opplever du at det er aksept for å ha ulike meninger enn flertallet og uttrykke dette?

Kilder

- Bottrup, P. (1999). Læringsrum i arbeidslivet: et kritisk blik på den lærende organisation. Roskilde Universitet.
- Ertesvåg, S. K. (2018, 09 28). Læringsmiljø. Hentet fra SNL: <https://snl.no/l%C3%A6ringsmilj%C3%B8>
- Karlsdottir, R. & Lysø, H. I. (2013), Læring - utvikling - læringsmiljø. Trondheim: Akademika forlag