

INTERVJUGUIDE - BACHELOR

“Hvordan opplever personell med lederansvar i Luftforsvaret varslingssaker om mobbing og seksuell trakassering?”

Intervjuet kommer til å være semi-strukturert, der vi til en viss grad prøver å følge intervjuobjektets naturlige progresjon i samtalen.

Innledning

Takk for at du stiller opp på vårt intervju. Formålet med dette intervjuet er å få noen av dine betraktninger og personlige meninger om tema varsling i Luftforsvaret. Dersom du gir oss tillatelse kommer vi til å ta opp intervjuet, transkribere og sende dette tilbake til deg for godkjenning før opptaket slettes og teksten anonymiseres. Vi kommer dermed ikke til å bruke personopplysninger i selve oppgaven, med mindre du godkjenner publisering av nåværende og tidligere stilling. Vi bruker så lang tid vi/du føler vi trenger, men tentativt vil intervjuet ha en varighet på 45 minutter.

Hoveddel

Bakgrunn:

1. Hvor lenge har du hatt lederansvar i Luftforsvaret?
2. Dersom du vil svare, hvilken stilling har du sittet i/sitter i?
3. Hvilken erfaring har du med personalansvar?

MOST:

1. Hvilket forhold har du til begrepet MOST?
2. Kan du fortelle om hvordan avdelingen din jobber med temaet? Og hvordan opplever du holdningene til temaet rundt i avdelingen?

Varslingssystemet del 1: kjennskap til systemet

1. Dersom noen kommer til deg med et varsel, er du kjent med din rolle og ansvar?
 - a. *Kjenner du til aktivitetsplikten iht likestillings- og diskrimineringsloven?*
2. Har du noen tidligere erfaring med varslingssystemet i Forsvaret? Understreker at vi ikke vil ha noen taushetsbelagt informasjon.
3. Vet du hvor du finner informasjon om varsling/varslingssystemet i Forsvaret?
4. Kan du fortelle om hvilken opplæring du føler du har fått på tematikken? Og hvor du tilegnet deg denne kunnskapen?
 - a. *Fikk du tilegnet deg noe av denne informasjonen mens du gikk på Luftkrigsskolen? Hvis ikke, hva tenker du om det?*
 - b. *Føler du at det du har er nok? Eller skulle du gjerne hatt mer påfyll?*

Varslingssystemet del 2 (subjektivt):

1. Hvilken oppfatning sitter du med av varslingssystemet?
2. Hva legger du i begrepet kompetanse? Hva legger du i begrepet ressurser?
3. Dersom du får en slik sak, hvilken kompetanse føler du at du har for å håndtere den?
4. Dersom du får en slik sak, hvilke ressurser føler du at du har for å håndtere den?
 - a. *Når opplevde du at du fikk/tilegnet deg disse ressursene? På hvilket tidspunkt?*
5. Føler du, som leder, deg forberedt på å ivareta og følge opp personell som kommer til deg med et varsel?

6. Føler du, som medmenneske, deg forberedt på å ivareta og følge opp personell som kommer til deg med et varsel?
 - a. *Hva med evnen din til å ha en vanskelig samtale?*
 - b. *Hvordan er det å faktisk møte folkene? Hvilke tanker gjør du deg før, under og etter?*
7. Hvordan opplever du varslingssaker om mobbing og seksuell trakassering?

Avslutning

Da nærmer vi oss slutten på dette intervjuet, men før vi avslutter helt så har vi noen siste spørsmål vi ønsker å spørre.

1. Hvis du skulle trekke ut to ting du mener er det viktigste vi har snakket om i løpet av denne samtalen, hva ville det vært?
2. Er det noe annet du ønsker å legge til som vi ikke har spurt om?
3. Kan vi ta forbindelse med deg om det blir aktuelt?
4. Tusen takk for at du tok deg tid. Det vil hjelpe oss veldig mye i bachelorskrivingen og undersøkelsen!