

Intervjuguide: Operativt nivå

«Modernisering, Reformers, Effektiviseringstiltak og Omstillingsprosesser i Hæren – en studie i hvordan Forsvarets anvendelse av insentiver påvirker den hæransattes adferd.»

Innledning

- Introduksjon av oss selv.

- Bakgrunn for intervju og gjennomføring av oppgaven:

Studien gjennomføres i sammenheng med masterstudiet ved Norges Handelshøyskole. I en tid med innføring av diverse effektiviseringstiltak og kostnadsbesparelser i forsvarssektoren, studerer vi hvordan Hærens anvendelse av insentiver påvirker den ansattes adferd. Bakgrunn for valgt tema er blant annet FFI rapport utgitt i 2020 «En kartlegging av studier på personell i forsvarssektoren i perioden 1990 – 2018» Her identifiseres det manglende forskning på personell- og arbeidsøkonomi. De erkjenner at «det trengs økt kunnskap om hvordan ulike incentivordninger virker for å rekruttere og beholde personell i Forsvaret. I tillegg er det få studier som ser på hvordan ulike omstillingsprosesser i Forsvaret påvirker personellens adferd.» I vår studie ønsker vi dermed å ta tak i deler av det FFI beskriver som kunnskapshull.

- Hvorfor akkurat du intervjues:

Vi ønsker å benytte oss av forsvarsansatte med førstehåndskunnskap rundt temaet som belyses innledningsvis. Vi har valgt å begrense oppgaven til å omhandle ansatte i Hæren. Det er ønskelig å gjennomføre intervjuer med en tillitsvalgt (representant for de ansatte) og en HR-medarbeider (representant for arbeidsgiver) fra operative avdelinger i Hæren.

- Hvilken informasjon fra intervjuet skal benyttes i oppgaven:

Informasjonen som diskuteres underveis i intervjuet vil kun benyttes i forbindelse med denne studien. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Anonymisering:

Din deltakelse vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon av oppgaven. Vi erstatter personidentifiserbare uttalelser som navn/nummer/avdeling etc. under transkribering.

- Estimert tid:

Omtrent en time

- Vise til samtykkeerklæring og innhente samtykke.

Intervju

Intervjuet vil bestå av skalerings spørsmål (i form av «på en skala fra 1 til 5, hvor...») og åpne spørsmål for utvidet drøfting. Verdt å nevne når det kommer til skalerings spørsmålene er at vi her ønsker at du avgir et relativt instinktivt svar uten altfor lang betenkningstid. I etterkant av hvert av skalerings spørsmålene vil drøftings spørsmål være designet på en måte som gir deg anledning til å forklare din skalering.

Noen spørsmål så langt? - Da starter vi.

DEL 1: (Incentivbruk og «frivillig deltagelse»)

- På en skala fra 1 – 5, der 1 er «ikke attraktiv» og 5 er «meget attraktiv»; hvor attraktiv anser du hæren å være som arbeidsgiver for potensielle relevante jobbsøkere?
- Etter din oppfatning, hva er hovedårsaken til at ansatte ønsker en jobb i Hæren?
- Opplever du at hæren benytter seg av aktive grep eller insentiver for å rekruttere, ivareta og beholde talent og kompetanse? Hvordan?

DEL 2: («Frivillig innsats», eksplisitte insentiver og karrieremotiv)

- På en skala fra 1 – 5, der 1 er «lav innsats» og 5 er «høy innsats», hvor stor arbeidsinnsats anser du den jevne ansatte i hæren legger ned i sitt arbeid?
- I utførelsen av arbeid, hvordan motiveres ansatte i Hæren til å yte høy innsats?
- Etter din mening, hvilken atferd hos ansatte i hæren mener du verdsettes høyest av deres ledere? Hvorfor?

DEL 3: (Kostnad ved deltagelse og innsats, varians, usikkerhet, risiko)

- På en skala fra 1 – 5, der 1 er «stor mindrekostnad», 3 er «lik kostnad» og 5 er «stor merkostnad»; hvor store er kostnadene ved ansettelsesforhold i hæren sammenlignet med realistiske jobbalternativer i det sivile?

Med merkostnad mener vi ansattes følte, fysiske og/eller økonomiske kostnad ved å velge en jobb foran en annen jobb. Det motsatte av mindrekostnad. Eksempel: for noen helsearbeidere oppleves turnusarbeid som en kilde til merkostnader, da dette medfører høy arbeidsbelastning, ugunstig arbeidstid og fravær fra familie.

- Etter din vurdering, hvorfor slutter ansatte i Hæren av andre årsaker enn naturlig avgang?

DEL 4: («Byråkrati VS Diskresjon», Varians, usikkerhet, risiko, Karrieremotiv)

- På en skala fra 1 – 5, der 1 er «ingen» og 5 er «stor»; Hvor stor påvirkningskraft har den ansatte på eget karriereløp i Forsvaret?
- Hvordan kan ansatte i Forsvaret påvirke eget karriereløp i ønsket retning?

DEL 5: (Prestasjonsmål)

- Forsvarets overordnede oppgave og er å produsere operativ evne - På en skala fra 1-5, der 1 er «Ingen samsvar» og 5 er «sterkt samsvar»; I hvilken grad opplever du samsvar mellom måten hærens ledere blir prestasjonsevaluert på, og Forsvarets overordnede mål om å produsere operativ evne.

Utdyp hvorfor.

- På hvilken måte opplever du at Hæren måler de ansattes og avdelingens prestasjoner?

DEL 6: (Prinsipal agent modell, kostand ved innsats)

- Etter din mening, hvilke faktorer virker negativt inn på ansattes motivasjon og adferd ved din avdeling?

DEL 7: (Avsluttende spørsmål)

- Hvordan påvirker din avdelings rotasjonshastighet i stillinger avdelingen og ansattes adferd?

DEL 8: (Avsluttende spørsmål)

- Hvordan opplever du at kostnadsreduksjon og effektivisering påvirker Hærens ansatte?

Avsluttende skalerings spørsmål:

På en skala fra 1 til 5 der 1 er «negativ effekt», 3 er «ingen effekt» og 5 er «positiv effekt»; hvordan mener du effektivisering og kostnadsbesparelser i hæren har påvirket:

- Hærens rekrutteringsmuligheter
- Ansattes vilje til å yte innsats
- Ansattes vilje til å ta uselviske beslutninger til Forsvarets beste
- Ansattes følelse av forutsigbarhet i fremtidig karriere.
- Ansattes følte økonomiske sikkerhet gjennom fremtidig lønn og pensjon
- Ansattes følelse av jobbsikkerhet i Hæren.
- Ansattes følte merkostnad ved jobb i Hæren.
- Forsvarets operative evne.

Avslutning

- Takke for deltagelse.
- Minne om hvor intervjuobjektets rettigheter og kontaktinformasjon står oppført.
- Åpne for spørsmål fra intervjuobjekt.