***Vedlegg 2***

***Problemstilling:***

«Hvordan opplever ledere at gjennomgått kompetanseprogram innen Traumebevisst omsorg bidrar til praksisendring?»

## *Forskningsspørsmål:*

1. Hva var mest virksomt med det faglige innholdet på kurset, og som ga motivasjon til å skape praksisendring?
2. Hva var mindre virksomt eller mangelfullt i så henseende?

**Intervjuguide i halvstrukturert intervju**

Jeg vil først forklare at jeg er ute etter lederens opplevelser av kompetanseprogrammet de har deltatt på. Fokuset vil derfor rettes mot hva programmet kan ha tilført den enkelte leder og hvordan dette igjen kan motivere til praksisendring.

**Introduksjonsspørsmål:**

Hvordan opplevde du kompetanseprogrammet/programmene du har deltatt på?

**Inngående spørsmål:**

Har du noen eksempler på hva du opplevde som mest virksomt i opplæringsprogrammet/programmene når det kommer til praksisendring ut fra ditt perspektiv som leder?

Har du noen eksempler på hva du opplevde manglet i kompetanseprogrammet/programmene når det kommer til praksisendring ut fra ditt perspektiv som leder?

**Direkte spørsmål:**

Hva opplever du, basert på kompetanseprogrammet/programmene, at er det viktigste du som leder kan bidra med for å skape reell praksisendring?

Ut fra det du har lært i kompetanseprogrammet/programmene, hva tenker du at du har behov for rundt deg for å legge til rette for praksisendring?

Ut fra det du har lært i kompetanseprogrammet/programmene, hva tenker du at de ansatte har behov for fra deg for å endre praksis?

**Måter å følge opp spørsmålene:**

**Oppfølgingsspørsmål:**

Avhenger av hva som blir formidlet i de andre spørsmålene: Gjenta temaer som blir tatt opp, pause, bekrefte, «fortell mer om det…»

**Spesifiserende/operasjoneliserende spørsmål:**

Eventuelt følge opp med:

* Hva tenkte du da?
* Hva opplevde du når…?
* Har du eksempler på dette?

**Fortolkende spørsmål:**

 «Er det riktig å si at du opplever det slik at…»

«Jeg forstår det slik at…stemmer det?»