



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Att kunna vara sig själv och vara okej med det

En kvalitativ studie om psykologisk säkerhet i skola och näringsliv

Pernilla Abrahamsson

Självständigt arbete LKXA2G
Vårterminen 2021

Examinator: Pernilla Ahlstrand

Sammanfattning

Titel: Att kunna vara sig själv och vara okej med det

Title: To be able to be yourself and be okay with it

Författare: Pernilla Abrahamsson

Typ av arbete: Examensarbete på grundläggande nivå (15 hp)

Examinator: Pernilla Ahlstrand

Nyckelord: Psykologisk säkerhet, psychological safety, tillit, learning zone, sårbarhet, delaktighet

Denna studie är en kvalitativ studie om psykologisk säkerhet i näringsliv och skola. Syftet med studien är att undersöka hur lärare i skolan respektive medarbetare och chefer i näringslivet resonerar kring begreppet psykologisk säkerhet samt att ta reda på vilka likheter och skillnader som finns mellan dessa olika verksamheter. Frågeställningarna som studien ämnar besvara är:

- Hur resonerar yrkesverksamma lärare i skolan och medarbetare inom näringslivet kring begreppet psykologisk säkerhet?
- Vad finns det för likheter och skillnader i resonemangen om begreppet psykologisk säkerhet mellan dessa två yrkeskategorier?

Materialet till studien har samlats in genom fokusgruppsintervjuer och det insamlade materialet har sedan analyserats med ett induktivt tematiskt förhållningssätt. Resultatet presenteras i sex olika teman, och i varje tema beskrivs också de likheter och skillnader som visat sig i intervjumaterialet från de olika yrkesgrupperna.

Den viktigaste slutsatsen av studien var att alla känner igen sig i begreppet psykologisk säkerhet och ser potentialen med att jobba aktivt med detta både i arbetsgrupper och i klassrum. Detta gällde såväl de som tidigare hört talas om begreppet psykologisk säkerhet som de som före denna studies början inte hade gjort det.

Studien avslutas med en diskussionsdel och ett resonemang om idéer för vidare forskning.

Innehåll

Introduktion.....	1
Inledning.....	1
Syfte och frågeställningar.....	2
Teoretisk bakgrund och tidigare forskning	2
Metod	10
Val av metod	10
Genomförande.....	10
Val av analysmetod	11
Etiska överväganden	12
Resultat och analys.....	14
Igenkänning.....	14
Psykologiskt säker arbetsmiljö.....	16
Psykologisk säkerhet i klassrummet	19
Hinder i arbetet med psykologisk säkerhet	21
Walk the walk.....	24
Ny på jobbet	26
Diskussion	28
Resultatdiskussion.....	28
Metoddiskussion.....	29
Slutsatser	31
Didaktiska implikationer	31
Fortsatta studier	32
Referenser.....	34
Bilaga 1. Informations- och samtyckesbrev fokusgrupp.....	36
Bilaga 2 Frågor till fokusgrupperna	37

Introduktion

Inledning

Psykologisk säkerhet kan beskrivas som ett klimat i en grupp, ett klimat som gör att medlemmarna i gruppen vågar vara sig själva genom att visa upp sina misstag, ställa frågor när de inte förstår och ifrågasätta sådant som de inte håller med om. (Tucker & Edmondson, 2003)

Följande exempel visar vad som kan hända när den psykologiska säkerheten inte finns:

Säg att du sitter på en föreläsning där du inte riktigt hänger med på vad föreläsaren menar eller vad ämnet egentligen handlar om. Du ser dig omkring och det ser ut som att alla andra verkar förstå. Du vågar inte räcka upp handen och fråga eftersom du tänker att det bara är du som har missat något. Du tänker att du får ta reda på mer senare. Jag är säker på att om du hade ställt din fråga, den där frågan som du håller inom dig för att du tror att alla andra har förstått, så hade flera av åhörarna pustat ut av lättnad. De hade nämligen samma fråga som du, som de inte heller vågade ställa. I sitt TED talk *“Building a psychologically safe workplace”* (TED, 2014) menar Harvardprofessorn Amy Edmondson att vi, varje gång vi avstår från att ställa den där frågan, förlorar ett ögonblick av lärande.

“...Every time we withhold, we rob ourselves and our colleagues of small moments of learning and we don't innovate....” (TED, 2014, 02:56)

Edmondson (TED, 2014) menar att vi har fullt upp med ”impression management”, fritt översatt att göra ett gott intryck, att vi varken lär oss själva eller hjälper vår organisation att bli bättre. Oftast gör vi detta helt utan att tänka på det. Ett par minuter in i Amys tal så beskriver hon hur vanligt det här beteendet är på våra arbetsplatser och hennes tes är att vi lär oss detta redan i skolan!

“... By the time we are working adults, it is all but second nature...” (TED, 2014, 02:37)

Detta uttalande fångade mitt intresse och väckte en nyfikenhet att ta reda på om det finns ett resonemang kring begreppet psykologisk säkerhet i skolan. Psykologisk säkerhet och lärande är tätt knutna till varandra. Den forskning om psykologisk säkerhet som denna studie tar sin utgångspunkt i är framförallt gjord inom näringsliv och offentlig sektor (sjukvård), men innehållet bör gå att applicera på alla typer av team och grupper där lärandet är i fokus. För att

undersöka detta påstående lite närmare gör denna studie en jämförelse mellan två yrkesgrupper; medarbetare på ett teknikföretag och lärare i en skola. Medarbetarna på teknikföretaget arbetar i team där det kontinuerliga lärandet är viktigt för att teamen skall lyckas i sina leveranser. I skolan finns flera nivåer av lärande, både det kollegiala lärandet i lärarlag och lärandet i klassrummen. Studien vill undersöka hur medarbetarna på teknikföretaget respektive lärarna resonerar kring begreppet psykologisk säkerhet i syfte att hitta likheter och skillnader i dessa respondenters erfarenheter, resonemang och idéer.

Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur yrkesverksamma lärare i skolan och medarbetare inom näringslivet resonerar kring ämnet psykologisk säkerhet. De frågeställningar som uppsatsen ämnar svara på är:

- Hur resonerar yrkesverksamma lärare i skolan och medarbetare inom näringslivet kring begreppet psykologisk säkerhet?
- Vad finns det för likheter och skillnader i resonemangen om begreppet psykologisk säkerhet mellan dessa två yrkeskategorier?

Teoretisk bakgrund och tidigare forskning

Amy Edmondson berättar i sin bok ” *The fearless organization, Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning Innovation and Growth* ” att det var en slump att hon och hennes forskarkollegor upptäckte det område som kom att kallas *psychological safety*, på svenska *psykologisk säkerhet*. (Edmondson, 2019)

Det var i slutet på nittioalet som Edmondson tillsammans med en grupp forskare studerade andelen mänskligt orsakade medicinska fel inom sjukvården. De ville undersöka korrelationen mellan välfungerade team och andelen medicinska fel. De ville förstå varför vissa team gjorde så många fler fel än andra team. Parallellt med att data angående uppkomna fel samlades in och bearbetades, så gjordes också en studie i hur teamen mådde och fungerade, för att ta reda på om bättre sjukhus, bättre team gjorde färre medicinska fel. Den förvånande upptäckten var att de team som verkade göra flest fel var de team som var mest effektiva, trivdes tillsammans och hade en bra organisation! Hur kunde det komma sig? Kunde det verkligen vara så att de mest välfungerande teamen gjorde fler fel än team som inte fungerade så väl? Det visade sig så småningom att det inte handlade om andelen uppkomna fel utan om andelen rapporterade fel.

Välfungerande team visade sig ha en större öppenhet, en miljö där teammedlemmarna pratade om uppkomna fel, försökte hitta lösningar på varför felen uppkom och rapporterade dem. Det var här termen psykologisk säkerhet föddes och denna upptäckt ändrade riktning på den unga forskaren Amy Edmondsons karriär. (Edmondson, 2019)

Vad är då psykologisk säkerhet?

Definitionen av termen på originalspråket engelska lyder:

“Psychological safety is a belief that one will not be punished or humiliated for speaking up with ideas, questions, concerns, or mistakes.” (TED, 2014, 03:55)

Ett team eller en organisation som har psykologisk säkerhet har följande kännetecken:

- Teammedlemmar diskuterar både egna och andras misstag i syfte att lära, inte att skuldbelägga
- Teammedlemmar lyfter problem till ledningen och talar om när systemet fallerar
- Teammedlemmar ifrågasätter och utmanar status-quo i syfte att förbättra till exempel teamets organisation eller arbetssätt

(Tucker &Edmondson, 2003)

When the Employee Faces:	“Ideal Employee” Behaviors	Employee Behaviors Conducive to Organizational Learning
Missing materials or information	Adjust to shortcomings in materials and supplies without bothering managers or others.	<i>Noisy Complainer:</i> Remedies immediate situation but also lets the manager and supply department know when the system has failed.
Others' errors	Seamlessly corrects for errors of others – without confronting the person about their error.	<i>Nosy Troublemaker:</i> Lets others know when they have made a mistake with the intent of creating learning, not blame.
Own errors and problems	Creates an impression of never making mistakes.	<i>Self-Aware Error-Maker:</i> Lets manager and others know when they have made a mistake so that others can learn from their error. Communicates openness to hearing about their errors discovered by others.
Subtle opportunities for improving the system	Committed to the current way of doing business—understands the “way things work” around here.	<i>Disruptive Questioner who won't let well enough alone:</i> Questions why do we do things this way? Is there a better way of providing the service to the patient?

Figur 1. En jämförelse mellan hur problem hanteras i en grupp som har låg psykologisk säkerhet (mittenkolumnen) jämfört med en grupp som har hög psykologisk säkerhet (höger kolumnen). Bilden kommer från en jämförande tabell i Tucker och Edmondson (2003, s. 69)

Hur kan en psykologisk säker miljö skapas?

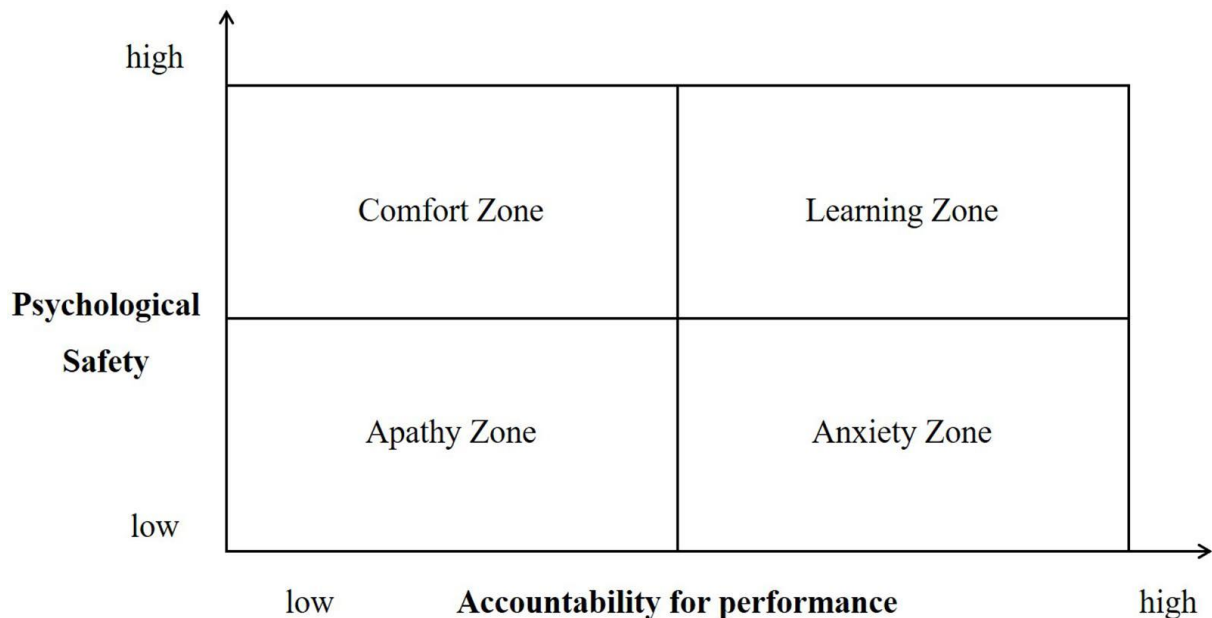
Edmondson ger tre handfasta råd för hur psykologisk säkerhet kan uppnås i team och på arbetsplatser:

1. “Frame the work as a learning problem, not an execution problem”
2. “Acknowledge your own falibility”
3. “Model curiosity by asking a lot of questions”

(TED, 2014, 07:44)

Är psykologisk säkerhet det enda som behövs?

Enligt Edmondson (1999) behöver vi en kombination av psykologisk säkerhet och krav på effektivitet/leverans för att få en arbetsplats med kontinuerligt lärande och innovation. I nedanstående bild visar hon i vilka olika faser vi kan hamna om vi bara satsar på det ena eller det andra. Vi kan satsa enbart på vår psykologiska miljö och få det trevligt och mysigt i vår komfortzon eller så kan vi bara satsa på att leverera och prestera och hamnar då istället i en ångestzon, med höga krav men låg trygghet. Vår strävan bör vara att hamna i lärozon, en plats där tryggheten är hög men det också finns höga krav på vad teamet skall åstadkomma.



Figur 2. Psykologisk säkerhet och effektivitet är inte två skilda saker, utan två dimensioner. Källa: Edmondson (2012, s 174).

Vad är inte psykologisk säkerhet?

I takt med att begreppet psykologisk säkerhet blivit känt och använt, finns det också en ökad risk för att termen missförstås menar Amy Edmondson. Hon listar därför fyra saker som psykologisk säkerhet inte är:

- Att vara trevlig och att alltid komma överens. Psykologisk säkerhet handlar istället om att säga vad man tycker och våga ha konstruktiva konflikter
- En personlig faktor. Psykologisk säkerhet är inte en känsla eller en inneboende egenskap, det är ett klimat som skapas i en grupp.
- Ett annat ord för tillit. Tillit och psykologisk säkerhet har mycket gemensamt men medan tillit är något som skapas mellan två personer så är psykologisk säkerhet något som erfars på gruppnivå.
- Sänkta krav på prestation. Psykologisk säkerhet handlar inte om att ”allt är okej” och att man som grupp inte behöver bry sig om, till exempel, deadlines. Psykologisk säkerhet och krav på prestation skapar tillsammans en grund för innovation och lärande, se figur 2.

Edmondson (2019, s.15–19)

När man pratar om psykologisk säkerhet så finns det ett känt projekt som ofta nämns och det är Googles Aristotle-projekt. Projektet genomfördes mellan 2012 och 2014, där ett forskarteam hos Google studerade hundratals av Googles teams i syfte att förstå varför vissa team lyckades bra medan andra inte gjorde det. Forskarna ville se ett mönster för hur effektiva team kunde byggas och hade mängder av frågor som: Är det bra att bygga team med enbart extroverta eller introverta människor? Är det viktigt att teammedlemmarna har gemensamma intressen och även är vänner utanför arbetstid? Hur viktigt är det att teammedlemmarna är smarta och individuellt högpresterande? Projekt Aristotle är bra beskrivet av Charles Duhigg i New York Times Magazine (Duhigg, 2016). Google har själva beskrivit arbetet i en guide som heter ”Guide: Understand team effectiveness” (Google re:Work, u.å.)

Forskarteamets strävan efter att hitta ett mönster lyckades till en början inte, problemet var inte att det saknades mönster utan istället att det fanns alldeles för många. Mönster som pekade i olika riktningar och som motsade varandra. Det var inte förrän forskarteamet började titta på resultaten från ett annat forskarteam, en grupp psykologer från Carnegie Mellon, M.I.T. och Union College, som saker föll på sin plats. Detta andra forskarteam hade runt 2008 genomfört

ett projekt för att svara på en liknande fråga som Google nu sökte svaret på. Teamet i denna tidigare studie hade rekryterat 699 personer, delat upp dessa i många små team och gett varje team en rad uppgifter som krävde samarbete. Man observerade två faktorer hos team som lyckades med sina uppgifter: Teammedlemmarna pratade ungefär lika mycket under en dag och det fanns en känslighet inför andra teammedlemmars mående. Det var också tydligt att ett team som lyckades med en uppgift även lyckades med resten av uppgifterna. (Duhigg, 2016)

Denna andra studie leddes av forskaren Anita Woolley, som uttrycker sig så här:

“As long as everyone got a chance to talk, the team did well,” Woolley said. “But if only one person or a small group spoke all the time, the collective intelligence declined.” (Duhigg, 2016, st. 28)

Det som projekt Aristotle kom fram till var att den psykologiska säkerheten, mer än något annat, var den viktigaste faktorn för att ett team skulle lyckas. Google har i sin guide tagit fram en lista med framgångsfaktorer där psykologisk säkerhet har första platsen:

- Psykologisk säkerhet
- Pålitlighet
- Struktur och tydlighet
- Mening, ”sense of purpose”
- Påverkan

(Google re:Work, u.å.)

Det som Google också kom fram till var att det inte verkade ha någon betydelse om människor var introverta eller inte, om gruppen hade en stark ledare eller om teammedlemmarna styrde gemensamt, eller om gruppen bestod av de allra mest högpresterande anställda eller av en blandad sammansättning av människor. (Duhigg, 2016)

Amy Edmondson är ett flitigt förekommande namn inom mycket av forskningen gällande psykologisk säkerhet, men hon var faktiskt inte först. Redan på 60-talet studerade MIT-forskarna Edgar Shein och Warren Bennis begreppet i samband med organisationsförändringar där de såg vikten av psykologisk säkerhet för att få människor att nå gemensamma mål och känna mindre osäkerhet inför att lära sig nya saker på arbetsplatsen. (Shein & Bennis, 1965)

Psykologisk säkerhet är ett relativt känt och forskat ämne inom olika former av teamorganisationer såväl i det privata näringslivet som i den offentliga sektorn (sjukvård). Jag har i mitt arbete bara hittat ett fåtal studier om psykologisk säkerhet i skolan, och ingen av dessa är gjord i Sverige.

Om sökområdet breddas och även omfattar begreppet tillit så finns det betydligt fler studier inom skolans område. Skånes Kommunförbunds skrift ”Tio forskningsbaserade principer för lärares professionsutveckling”, är en sammanfattning av Helen Timperleys ”Teacher professional learning and development”. Här nämns inte termen psykologisk säkerhet men det finns många rön som snuddar vid samma saker, som att det aktiva lärandet kräver en miljö som är en kombination av tillit och utmaning. Timperley skriver vidare att allt förändringsarbete handlar om både känslor och kunskap/färdigheter. Om man till exempel vill förändra arbetssättet inom en skola eller ett lärarlag, så är det viktigt att de känslomässiga frågorna tas om hand utan att få ta överhanden. Om de känslomässiga frågorna skulle ignoreras finns det en risk att lärandet, och därmed den önskade förändringen uteblir. Timperley skriver vidare att det, kanske märkligt nog, inte finns några starka kopplingar mellan att lärare arbetar i lärarlag och att elevernas resultat förbättras. Det som det däremot finns stöd för är att om lärare arbetar tillsammans i team med elevernas behov i fokus, så sker en förändring i lärarnas praktik, genom ett kollegialt lärande, och därmed en förbättring för eleverna. (KFSK, 2013)

Den svenske universitetsadjunkten Ulf Jederlund utgår bland annat från både Helen Timperleys och Amy Edmondsons forskning i sin studie ”Tillit som förutsättning för skolutveckling. En studie om skolutveckling genom kollektivt lärande i arbetslag”. Jederlunds studie var ett tvåårigt projekt med fem olika lärarlag, där syftet var att förstå hur det kollektiva lärandet i arbetslag kan bidra till skolutveckling. Målet för de deltagande lärarlagen var att förbättra resultaten för elever med behov av stöd, genom att använda sig av en skolutvecklingsmodell, Collaborative Mutual Communication (CMC). Modellen syftar till att kompetensutveckla lärarlagen genom kontinuerlig handledning och samarbete kring lärar-elevinterventioner. (Jederlund, 2019)

Jederlund nämner begreppet psykologisk säkerhet, och osäkerhet, som en bidragande faktor till lärande men koncentrerar sig framförallt på en kombination av olika sorters tillit:

- Processtilliten – som innefattar lärarnas tillit till skolutvecklingsinitiativet över tid samt till exempel tillit till skolans ledning och projektets organisation
- Kollegial tillit - som innefattar lärarnas upplevelse av trygghet i arbetslaget och förtroende till kollegorna
- Kollektiv tillit – beskriver lärarnas tillit till den gemensamma kompetensen och förmågan att samarbeta och förändras inom lärarylaget

Studiens resultat visar att tilliten, framför allt den kollegiala och kollektiva tilliten, spelar en avgörande roll för hur väl projektet lyckades på de olika skolorna. Ett par av de lärarylag som hade låg tillit till kollegor, kollektivet och/eller processen, valde att avbryta projektet i förtid, medan de skolor som hade högre tillit inom ett eller flera områden lyckades bättre. Det som studien också visade var att lärarylagen, genom det kollektiva lärandet och viljan att utmana sin rådande praktik, fick en ökad tillit och psykologisk säkerhet, något som i sin tur fortsatte att gynna skolutvecklingen. (Jederlund, 2019)

” Kollegial tillit framstår som en primär förutsättning för gruppmedlemmars möjlighet och vilja att riskera egen sårbarhet i förändringsarbete, där ömsesidig öppenhet och samarbete krävs.” (Jederlund, 2019, s. 25)

Jederlund beskriver att en del av CMC-modellen innebar att lärarna skulle filma sig själva i lärar-elevsituationer för att sedan tillsammans gå igenom materialet i lärarylaget, i syfte att förändra och förbättra. Detta visade sig vara svårt och det fanns lärarylag som vägrade att göra filminspelningar under hela projektets gång. Anledningar till detta val var bland annat att man som lärare inte ville visa upp sina misstag. I de lärarylag där skolutvecklingsprojektet lyckades bättre fanns det en eller ett par lärare, Jederlund kallar dem pådrivare, som vågade börja filma och dessa fick sedan med sig sina kollegor.

”Genom att dela videoinspelningar med arbetslaget riskerade pådrivarna sin sårbarhet, och visade samtidigt tillit för sina kollegor.” (Jederlund, 2019, s. 29)

Processtilliten hos de lärarlag som avbröt projektet i förtid var låg, jämfört med de skolor där projektet fullföljdes. Processtillit kan bland annat äventyras av att tillräckligt med tid inte har avsatts för projektet, att lärarna inte känner ledningens stöd eller förstår projektets syfte och mål. (Jederlund, 2019)

Jederlunds forskning visar många likheter med det som både Edmondsons och Googles forskarteam visat genom sina studier. Exemplet med filminspelningar och lärare som agerade pådrivare, är ett tydligt exempel på det som Edmondson benämner som "Model your own falability". (TED, 2014, 07:44)

Psykologisk säkerhet handlar till stor del om att teammedlemmar vågar säga vad de tycker, även när det gäller svåra saker som till exempel egna eller andras misstag. Konstruktiv feedback/återkoppling är därför en viktig aspekt av arbetet med att skapa psykologisk säkerhet i team/lärarlag och klassrum.

Den australiensiske forskaren John Hattie har visat att en av de faktorer som har den allra högsta lärande-effekten är feedback/återkoppling. Det gäller inte bara feedback/återkoppling från lärare till elev, utan i ännu högre grad feedback/återkoppling från elev till lärare. Anledningen till detta, menar Hattie, är att när en lärare frågar efter, eller är öppen för att ta emot, feedback/återkoppling från en elev, så blir lärandet synligt i och med att läraren får reda på vad eleven vet, förstår eller har missuppfattat. Detta leder till en effektivare undervisning och inläring. (Hattie, 2018) Hattie nämner inte begreppet psykologisk säkerhet men skriver i bokens inledning:

"Det är viktigt att man bryr sig om klimatet i klassrummet innan man ökar mängden återkoppling (till elever eller lärare) eftersom det avgörande är att se till att "fel" välkomnas, eftersom det är viktiga hjälpmedel för att stärka lärandet" (Hattie, 2018, s.21)

Metod

Val av metod

Studien är kvalitativ och bygger på intervjuer med fokusgrupper och par. Intervjuer är en metod som lämpar sig väl när man som forskare vill undersöka människors åsikter, erfarenheter och tankar (Denscombe, 2014) vilket stämmer väl överens med denna studies syfte. Intervjuerna är semistrukturerade, vilket betyder att det från början finns en lista med frågor men forskaren kan genom det semistrukturerade förhållningssättet vara flexibel gällande frågornas ordning och även låta de intervjuade utveckla sina idéer och tankar (Denscombe, 2014). Det viktiga i den här studien har varit att komma åt resonemanget i fokusgrupperna/paren vilket gör att den semistrukturerade intervjutekniken passar studiens syfte väl.

Urval

Valet av arbetsplats och skola för studiens genomförande är ett bekvämlighetsurval (Denscombe, 2014) på det sätt att jag har intervjuat ledare och medarbetare på min nuvarande arbetsplats samt lärare på min ena VFU-skola. Beslutet att välja grupper som finns nära till hands grundar sig dels på den begränsade tiden för arbetet, dels på att det i dagsläget, med rådande pandemi, har varit svårt att få komma ut till andra skolor och arbetsplatser.

Den arbetsplats som valts inom näringslivet är ett teknikföretag i konsultbranschen som arbetar aktivt med att implementera psykologisk säkerhet i sina team. När det gäller lärarnas förkunskaper om psykologisk säkerhet var dessa inte kända före studiens början.

När en fokusgrupp väljs är det viktigt att forskaren vet något om människorna som ingår i gruppen och dessa väljs ofta utifrån att de har vissa åsikter eller egenskaper som är relevanta för studien (Denscombe, 2014). Urvalet av medlemmar till fokusgrupperna/paren i denna studie har gjorts utifrån frivillighet och intresse för att delta i en studie om psykologisk säkerhet.

Genomförande

Intervjuerna är gjorda i mindre fokusgrupper (4–5 deltagare) och i par. Deltagarna i dessa grupper är yrkesverksamma lärare samt medarbetare och ledare inom näringslivet. Grupperna är uppdelade så att lärarna är i par, medan medarbetare och chefer är i varsina fokusgrupper.

En fokusgrupp kännetecknas av att sammankomsten har ett fokus, en utgångspunkt för diskussionerna. Interaktionen inom gruppen är det viktigaste och forskarens roll är att som facilitator göra interaktionen så lätt och bra som möjligt. (Denscombe, 2014) Fokusgrupperna/paren har före intervjun fått grundläggande information om vad psykologisk säkerhet är genom att de har fått länken till Amy Edmondsons TED-talk (TED, 2014), ett tal som fångar essensen i ämnet psykologisk säkerhet och som på ett enkelt sätt sammanfattar de viktigaste resultaten från Edmondsons forskning. Syftet med att visa detta TED-talk är att ge fokusgrupperna/paren en gemensam utgångspunkt för kommande diskussioner.

Intervjumaterialet har samlats in genom anteckningar och inspelningar. Före varje intervju blir deltagarna informerade om att de kommer att spelas in, de har även fått ett brev som beskriver syftet med studien samt hur insamlat material kommer att hanteras, se Bilaga 1. Informations- och samtyckesbrev fokusgrupp.

Lärlarintervjuerna är fysiska möten som spelades in via telefon, dvs utan bild. Intervjuerna med medarbetarna på teknikföretaget är gjorda på distans via mötesapplikationen Teams, dvs både ljud och bild spelades in. En av Teamsintervjuerna är gjord på engelska och detta medför att en del av de citat som används är på engelska.

De inspelade intervjuerna transkriberades i sin helhet och kombinerades med de anteckningar som förts under intervjuernas gång.

Val av analysmetod

De transkriberade intervjuerna och anteckningarna har härefter analyserats med hjälp av induktiv tematisk analys (Prior, 2020). Med tematisk analys menas att man som forskare hittar teman och mönster i det insamlade materialet, dessa teman blir sedan grunden i den analys som görs i syfte att svara på forskarens frågor. Det induktiva betyder att forskaren börjar i materialet och låter temana växa fram ur det material som har samlats in. En annan approach hade varit att göra en teoretisk tematisk analys, där temana på förhand är bestämda. (Fogelkvist, Lindstedt & Gustafsson, 2018)

I detta fall hade Amy Edmondsons tre råd kunnat väljas som på förhand bestämda teman: "Own falability", "Model curiosity" och "Frame the work as a learning problem" (Edmondson, 2019) för att utgöra grunden för en teoretisk tematisk analys. Med tanke på att det före intervjuerna

inte var känt i vilken utsträckning alla fokusgrupper kände till begreppet psykologisk säkerhet, så passade det studiens syfte bättre att låta temana växa fram ur det insamlade materialet via ett induktivt förhållningssätt.

Analysen har gjorts med en semantisk approach, dvs resultatet presenterar det som syns utan att leta efter dolda samband eller underliggande meningar. (Fogelkvist, Lindstedt & Gustafsson, 2018) Det viktiga har varit att lyssna på, reflektera över och presentera intressanta vinklingar och teman i det som sägs under fokusgruppsintervjuerna.

Efter varje intervju gjordes en lista över intervjuens ”highlights”. Detta gjordes före genomlysningen av inspelningarna för att fånga de viktigaste aspekterna direkt efter att intervjun var slut.

Efter genomlysning och transkribering av intervjuerna så fylldes listan på med nya ”highlights” och bildade så småningom en lista med drygt 50 punkter. Dessa punkter grupperades i större områden och resultatet blev sju olika områden samt en grupp som hette ”Idéer för framtida studier”. Dessa idéer kommer att behandlas i Diskussions-kapitlet medan de sju övriga områdena konsoliderades till sex olika teman. De flesta teman har valts för att de dyker upp flera gånger och i flera grupper medan några teman har valts för att de finns väldigt starkt i en eller ett par grupper. Inom varje tema presenteras ett antal citatstöd för att styrka de valda temans validitet.

Etiska överväganden

Denna uppsats är till största delen byggd på material från intervjuer med fokusgrupper/lärapar. Alla personer som deltar i intervjuerna har lämnat sitt samtycke och de har också blivit informerade om att de närsomhelst kan välja att avbryta sin medverkan. I det sammanställda materialet har personerna avidentifierats och jag har gjort mitt bästa för att förhålla mig trogen och objektiv till de åsikter och idéer som fokusgrupperna/läraparen uttrycker. Jag kommer även att dela med mig av den färdiga texten till de intervjuade som önskar detta.

För att underlätta för läsaren, har alla personer som intervjuats fått fiktiva namn.

Eftersom urvalet är ett bekvämlighetsurval, jag intervjuar till exempel lärare på min ena VFU-skola och kollegor på min nuvarande arbetsplats, så har jag varit noga med att formulera generella frågor och att så långt som möjligt förhålla mig neutral vid intervjutillfällena.

I min uppsats har jag även använt mig av texter som redan skrivits. Det kan vara tidigare forskning eller andra texter. Jag har visat stor respekt för det arbete som andra har gjort, refererat enligt god sed och varit noga med att förhålla mig objektiv till och trogen mot de använda källorna.

Jag har också varit noga med att min insamlade data håller hög kvalitet, att den forskning som jag refererar till är publicerad, trovärdig och relevant för mina studier.

När jag skriver om mina eller andra personers åsikter så framgår det tydligt att detta är just åsikter och inte fakta.

Resultat och analys

Studiens huvudresultat är uppdelade i sex olika teman som beskriver fokusgruppernas resonemang kring begreppet psykologisk säkerhet:

- Igenkänning
- Psykologiskt säker arbetsmiljö
- Psykologisk säkerhet i klassrummet
- Hinder i arbetet med psykologisk säkerhet
- Walk the walk
- Ny på jobbet

Varje tema kommer också att beröra likheter och skillnader mellan skola och näringsliv.

Igenkänning

Igenkänning är det som är mest slående i resultatet av intervjuerna. De flesta av de som intervjuats har strax före intervjun tittat på Amy Edmondsons TED-talk som de har fått länken till. Ett par av medarbetarna på teknikföretaget har inte tittat på filmen precis före intervjun utan vid tidigare tillfällen, men de minns vad filmen handlar om och kan ändå aktivt delta i de diskussioner som följer.

Intervjun börjar med att jag frågar om alla har sett filmen och nästa fråga är om de har hört talas om begreppet psykologisk säkerhet innan de såg filmen. Här finns en av de stora skillnaderna mellan skola och näringsliv; ingen av de intervjuade lärarna kände till begreppet innan de såg filmen medan 7 av 9 av de intervjuade på teknikföretaget kände till begreppet.

Oavsett detta så känner alla igen sig i de scenarier som Edmondson berättar om i sitt TED-talk; de intervjuade beskriver situationer där de inte vågat ställa frågor, där de upplevt att allas röster inte är lika mycket värda eller där man som ledare inte vågar visa att man faktiskt inte vet och kan allt.

”...jag började skratta faktiskt eftersom man känner igen sig själv men också kollegor...”

Så reagerar en av lärarna, Filippa, när jag frågar om hon känner igen sig i det TED-talk som alla tittat på som förberedelse.

Även om ingen av lärarna har hört talas om begreppet tidigare så upplevs begreppets innehåll inte som något nytt:

”...kanske inte att det kallas direkt för psykologisk säkerhet men att man har många olika begrepp runt omkring som betyder samma sak liksom. Så jag tror inte att det var så nytt.”
(Yvonne, lärare)

Yvonne nämner teamwork och kollegialitet som snarlika begrepp samt hur man som ledare kan jobba med grupper i skolsammanhang.

En av ledarna på teknikföretaget, Daniella, beskriver en tidigare arbetsplats där hon deltog i en ledningsgrupp som inte alls fungerade väl och där hon ofta fick överlägga med sig själv om det var värt att uttrycka en avvikande åsikt eller inte:

”...ska jag våga säga den där alternativa tanken i den här gruppen? För jag vet att det finns väldigt stor risk att jag antingen bara blir negligerad eller att man ser på mig med...vad kommer du ifrån för planet...” (Daniella, ledare på teknikföretaget)

Det som Daniella beskriver är nästintill antitesen av Edmondsons definition av begreppet psykologisk säkerhet. Denna definition, som återfinns i kapitlet om tidigare forskning, handlar om att man skall kunna uttrycka sina åsikter utan risk att bli straffad eller förödmjukad. Jag tolkar Daniellas svar som att risken att bli förödmjukad eller förlöjligad var stor på hennes förra arbetsplats.

Gemensamt för alla som jag har pratat med är att de har upplevt psykologiskt osäkra situationer, situationer där man har avstått från att uttrycka en åsikt, fråga en fråga eller påpeka något som man tror är fel. Kasper är inne på en av grundorsakerna till osäkerheten, att vi så gärna vill passa in och hålla med att vi sväljer den där frågan eller åsikten som kanske hade varit så viktig.

“Sometimes you don’t dare speak up because the group has some consensus about something and you don’t want to stick out I guess.” (Kasper, medarbetare på teknikföretaget).

Amy Edmondson inleder sitt TED-talk med ett exempel om precis detta (TED, 2014) och ett liknande exempel återfinns också in denna uppsats inledning.

Orsakerna till osäkerheten kan vara flera och här är några exempel som ofta nämns av de grupper/par som intervjuats:

- Rädsla att visa sig okunnig och därmed bestämma sig för att läsa på lite mer innan frågan ställs
- Ovilja att störa någon annan som kanske har viktigare saker för sig
- Rädsla för att andra skall se ner på en
- Rädsla att bli negligerad
- Ovilja att slösa andras tid på till exempel ett möte genom att ställa frågor

Psykologiskt säker arbetsmiljö

Detta tema beskriver vad de intervjuade säger om det som redan görs på de besökta arbetsplatserna och vilka idéer på förbättringar som de intervjuade har.

I samtalen med lärarna pratar vi mycket om klassrumsklimatet och detta har jag valt att göra till ett eget tema. Det som skrivs i detta kapitel från lärarintervjuerna berör således den psykologiska säkerheten inom skolans lärarlag och arbetsgrupper.

På de besökta arbetsplatserna så gör man, enligt de intervjuade, redan en del saker för att förbättra den psykologiska säkerheten på arbetsplatserna. Det gäller också i den besökta skolan, även om ingen av de lärare som intervjuades hade hört talas om begreppet före den här studiens början. Flera av lärarna, både Filippa och hennes kollega Yvonne, upplever att det redan finns forum där alla lärare får möjlighet att uttrycka sina åsikter och komma till tals.

”Jag har haft den känslan att man uppmuntrar... nån har uppmuntrat mig att kunna uttrycka mig här. Den känslan kan jag ha men vi har inte pratat om begreppet som på ett ...öppet sätt...” (Filippa, lärare)

Det Filippa beskriver är att hennes kollegor frågar efter hennes och uppmuntrar henne att uttrycka sig, trots att begreppet psykologisk säkerhet inte är något som man känner till eller pratar om. Detta sätt att uppmuntra varandra passar in på ett av Edmondsons tre råd: “Model

curiosity by asking a lot of questions”. Detta råd handlar både om att själv ställa frågor och om att uppmuntra andra att göra detsamma. Att öppna för frågor och åsikter från andra är också ett sätt att efterfråga feedback/återkoppling, det som enligt Hattie (2018) är en av de viktigaste aspekterna för lärande.

Det som alla de intervjuade lärarna uttrycker är att de tycker att ämnet är intressant och att första steget är att känna till begreppet och prata om det. En av lärarna, Sofia, har skickat Amy Edmondsons TED-talk till skolans ledning som inspiration och hennes kollega Peter avslutar vårt samtal med att säga ”... Det är grejer som man tänkt på och så men man har aldrig tänkt på själva begreppet. Det sätter ändå igång lite tankar...”

I lärarparet med Peter och Sofia pratar vi mycket om vikten av att ge varandra feedback, och att ett sätt att få en tryggare miljö är att använda sig mer av samplanering och att besöka varandras klassrum för att utöka sitt eget lärande och därmed bidra till en lärande organisation. ”...det är svårt att vara i en annans klassrum och inte fortbildas av det” säger Sofia. För några år sedan hade skolan ett projekt där lärarna var med i varandras klassrum som fortbildning och detta var något som båda lärarna uppskattade. Ett kontinuerligt lärande är ett av de tre råden från Edmondson; ”Frame the work as a learning problem” och Jederlund (2019) beskriver också hur de lärarlag som vågade utmana sin praktik och samarbeta inom lärarlagen lyckades bättre i skolutvecklingsprojektet.

Läraren Peter nämner också vikten av ett ödmjukt ledarskap, att man som ledare vågar visa sig sårbar och öppnar sig för att be om hjälp.

”Och om en chef också kan va ödmjuk och fråga.... Jag känner att här behöver jag stöttning i det här liksom.” (Peter, lärare)

Här kommer ett annat av Amy Edmondsons råd för att skapa psykologiskt säkra arbetsmiljöer fram; ”Show your own falability”. Detta råd handlar om att du, som ledare eller medarbetare, visar vad du inte kan eller inte förstår och därmed öppnar för andra att göra samma sak. Effekten av att våga visa sig själv sårbar syns också i studien om tillit i skolutveckling (Jederlund, 2019). När några lärare vågade börja filma sig själva och visa för kollegorna, så följde andra lärare efter och därmed skapades en tillitsfull och lärande miljö.

Ledarskap är ett återkommande ämne även i fokusgrupperna på teknikföretaget. Den ena av dessa grupper består bara av ledare och här nämns också vikten av att man som ledare visar att det är okej att uttrycka alla sorters åsikter, att som ledare vara öppen för frågor och idéer och även att bjuda in till sådana diskussioner. Ett sätt att göra detta är att som ledare själv ställa frågor och visa att man inte kan eller vet allt. En av cheferna på företaget, Anton, uttrycker sig så här:

”... Jag tänker väl att man själv vågar visa sig sårbar... eller att man vågar visa att man inte vet eller att man inte kan eller att man behöver hjälp liksom. Gör man det mot andra så kommer de förhoppningsvis att se att här är ju ok att inte veta, eller att behöva hjälp eller sådär...” (Anton, ledare på teknikföretaget)

Gruppen pratar också om att våga prata om svåra saker, att direkt ta tag i beteenden som inte är acceptabla till exempel. ” Så att man inte blundar för när det händer saker” säger Carina, en av ledarna på företaget.

Den andra gruppen på teknikföretaget, med medarbetare från olika team, diskuterar mycket om hur man som senior på företaget kan ta emot nya medarbetare. Diskussionerna handlar om att det är viktigt att ta sig tid att svara på frågor, att uppmuntra de nya att ställa frågor och också att ställa frågor själva. De flesta av teamen har ett återkommande möte som heter ”retrospective”, där teamet går igenom de gångna veckornas arbete och pratar om vad som fungerat bra och vad som kan förbättras. Dessa möten är bra tillfällen att bygga en kultur där alla får och kan uttrycka sina åsikter, komma med idéer och förbättra sig tillsammans.

“...and I think also if you do retrospectives in a good way that could also help because that is a systematic way to collect feedback. And to make sure that people are, you know, that people’s ideas and feedback are taken care of.” (Urban, medarbetare på teknikföretaget)

Teknikföretaget använder sig av kontinuerlig feedback som en del av sitt lärande, något som i teori stöds av Hattie (2018).

En sak som alla grupper nämner är att skapandet av psykologiskt säkra arbetsmiljöer är något som tar tid, inget som görs över en natt eftersom det i grunden handlar om att bygga relationer.

Och relationer tar tid och så måste det få vara. Som en av medarbetarna på teknikföretaget, Kenneth, uttrycker det: ”...I don't think you can say, now let us be psychological safe..... You need everyone onboard...”

Införandet av psykologisk säkerhet är något som i grunden berör kulturen på arbetsplatsen och därmed något som behöver både arbete och tid. Liknande uttalandet finns hos alla de intervjuade grupperna och är därmed en likhet mellan skola och näringsliv.

Psykologisk säkerhet i klassrummet

Detta är ett tema som bara återfinns i intervjumaterialet från lärarparen. Temat beskriver vad som görs eller kan göras för att skapa psykologisk säkerhet i klassrummet. De intervjuade lärarna berättar om sådant som de redan gör idag och de har också idéer om fler saker som kan göras för att skapa ett tryggare klassrumsklimat där alla är delaktiga.

På liknande sätt som i förra temat om psykologiskt säkra arbetsmiljöer så pratar lärarna mycket om relationer, att det är det som allting handlar om. Relationerna i klassrummet kan byggas genom att man som lärare ställer frågor om sina elevers fritidsintressen, hittar vad som motiverar dem och också att man som läraren Yvonne uttrycker det:

”...som ledare så måste man liksom fånga varje enskild individ i gruppen, deras förmågor. Vi alla kan nånting...” (Yvonne, lärare)

Yvonne menar att alla elever är olika och bidrar på olika sätt till gruppen, en del är pratsamma, andra är tysta, men alla har kunskap och bidrag. Utmaningen för läraren blir hitta eleven där den befinner sig.

Filippa beskriver motivation och engagemang som viktiga faktorer för att få bra relationer i klassen och därmed ett bra klassrumsklimat. Hon berättar att hon för att höja elevernas motivation och engagemang brukar blanda olika typer av uppgifter och att hon väljer uppgifter som inte är så jättelånga. Det kan vara skrivuppgifter, blandat med att titta på en film eller själva spela in en film. En sak som hon vill göra är att jobba mer fysiskt, med samarbetsövningar och att spela teater, inte bara prata. Ett möjligt resultat av ett sådant arbetssätt beskriver hon så här ”... det kunde göra att vi blev jätteöverraskade som lärare. Så att vi kanske måste ändra lite hela strukturer för skolor.”

I det andra lärarparet med Peter och Sofia pratar vi om feedback i klassrummet. Peter säger så här när jag frågar om han tror att det finns några fördelar med att jobba med psykologisk säkerhet i klassrummet:

” Ja, men det tror jag säkert för ungar är ju väldigt öppna ju. Och de är ju inte sena med kritik och så. De är kanske inte förstörda av ett system som vi är, de har väl ett mer öppet sinne. Och de har många bra idéer barn. Så de är väl kanske de bästa feedbackarna när allt kommer omkring” (Peter, lärare)

Det som Peter berör här är att skapa en psykologisk säker miljö genom att utveckla en bra feedback-kultur och träna på att både ge och ta feedback redan i klassrummet. Enligt Edmondson (2019) är psykologisk säkerhet en av förutsättningarna för lärande och enligt Hattie (2018) är feedback en faktor med hög lärande-effekt. Det är intressant hur dessa två hänger ihop, kulturen i klassrummet skapar möjligheter för effektiv feedback, medan effektiv feedback stärker den psykologiska säkerheten.

Sofia berättar att en del elever tror att de måste kunna allt när de kommer till skolan och i hennes klasser pratar hon mycket om att det är ok att inte kunna allt, att eleverna är i skolan för att lära sig saker. ”Allt som du kan nu har du fått lära dig” säger hon. Hon drar gärna paralleller till sig själv och att hon inte heller kunde, till exempel, multiplikationstabellen en gång i tiden. Här finns tydliga likheter med det som både ledare och medarbetare på teknikföretaget pratar om. Urban beskriver arbetet på teknikföretaget så här:

“When we do complicated stuff where we do complex product development and so on, when we start developing something, the solution is not known, right? So it is actually impossible to have like done onboarding process and then you know everything and you just sort of cram out code because that’s sort of the software developer equivalent of flipping burgers at McD right? And that is not how it works. So you have to learn while you work, it is really a foundation of what we do at work, is learning. So if we don’t learn, then we’re sort of, you know, they would not pay the salary we have. So, it is important to be humble in terms of like what we are supposed to do and what we are supposed to deliver. It is really a learning process.” (Urban, medarbetare på teknikföretaget)

Det som både Urban och Sofia beskriver är den lärandeprocess som finns såväl i skolan som i näringslivet. Både elever och, i det här fallet, systemutvecklare kan inte förvänta sig att de skall kunna allt innan de börjar med en uppgift utan acceptera att lärandet är något som pågår hela tiden. "Frame the work as a learning problem, not an execution problem" är, som tidigare beskrivits, en av grundstenarna i teorin om psykologisk säkerhet.

Hinder i arbetet med psykologisk säkerhet

I tidigare teman har det nämnts att det tar tid att skapa de miljöer vi vill ha, eftersom det i mångt och mycket handlar om att bygga relationer. Respondenterna upplever att det finns många saker som hindrar och här finns både likheter och skillnader mellan grupperna.

I det ena lärarparet, det som pratar mycket om feedback, pratar vi om svårigheterna med att som lärare kunna ta emot feedback på ett bra sätt. Både Sofia och Peter beskriver yrket lärare som något man är. "Lärare säger att de är lärare, inte att de jobbar som lärare." Detta gör att kritik eller feedback lätt blir väldigt personlig.

"... det är kanske extra känsligt för kritik också som lärare för det är på nåt vis, du är väldigt mycket din yrkesroll. Du är väldigt utlämnad som lärare. Hela du är liksom med. Här är jag ju insyltad i det känslomässigt så. Därför är man ömmare för kritik kanske"
(Peter, lärare)

Björn på teknikföretaget pratar också om feedback, men från motsatt håll.

"I might tell another obstacle within myself, I can argue against technical things, maybe opinions about the solution or something. But it is harder to argue about others behavior."
(Björn, medarbetare på teknikföretaget)

Både lärare i skolan och medarbetare på teknikföretaget beskriver svårigheter som har att göra med feedback. Björn beskriver svårigheter med att ge feedback angående saker som upplevs som personliga, till exempel ett beteende, medan Peter beskriver svårigheten med att ta emot feedback eftersom det är lätt att ta feedbacken som kritik mot sin person. Inom teorin om psykologisk säkerhet är en viktig faktor att våga uppmärksamma problem och misstag, ett område som hänger nära ihop med att kunna ge och ta feedback (Tucker& Edmondson, 2003). Även Hattie (2018) beskriver vikten av att skapa ett klassrumsklimat som tillåter misstag och "fel" eftersom det är dem vi lär oss av.

I lärarparet med Sofia och Peter pratar vi om det svåra i att som ledare visa sig sårbar och öppna upp för att ta emot hjälp. Det kan skapa en känsla av att man tappar kontrollen och också en känsla av otillräcklighet, att man inte räcker till som ledare. En liknande diskussion återfinns i intervjun med ledarna på teknikföretaget.

”... jag vill ju gärna kunna och vara duktig och liksom lösa och fixa. Så det är en utmaning och svårt för mig att.....att säga ”jag vet inte”. Jag tränar på det. Att säga, nej, jag vet inte. För det är svårt, det är inte så lätt alltid. Vi säger att vi skall våga vara sårbara och säga att vi inte kan, men det är en utmaning och svårt.” (Carina, ledare på teknikföretaget)

Det Carina beskriver är svårigheten med att visa sig sårbar, att visa att man som ledare inte kan eller vet. Det här har en koppling till Jederlunds (2019) studie där det tydligt syntes hur mycket bättre det gick för de lärarlag där några lärare började visa sin sårbarhet och därmed fick sina kollegor att också våga.

Gruppen med medarbetare på teknikföretaget är inne på samma spår, att många av hindren finns inom oss själva.

”Let’s say that I am the one that’s oppressing others to feel insecure. Then I think I would never realize this is a concern... I... I wouldn’t even think about changing my behavior because I don’t even realize it. So I think introspection is kind of important.” (Victor, medarbetare på teknikföretaget).

Victors uttalande betonar vikten av att lära känna sig själv och veta vad man som person behöver arbeta med för att själv bidra till en psykologiskt säker miljö.

Det finns även en del ”brus” i organisationen som kan utgöra hinder; som att medarbetare börjar och slutar och att team är utspridda på flera orter. Ledarna nämner också distansen till sina medarbetare som ett hinder; företaget är i konsultbranschen och det gör att medarbetare och ledare oftast inte är på samma arbetsplats.

”Jag sitter och tänker på en annan svårighet med att liksom hjälpa våra medarbetare med detta...är att vi inte... är så nära i det dagliga arbetet. Alltså de jobbar ju tillsammans i team eller ute hos kund och där är inte jag.” (Daniella, ledare på teknikföretaget)

Ledarna från teknikföretaget betonar också vikten av att arbetet måste få ta tid och att det behöver finnas en kontinuitet i det, så att det inte bara är något man startar igång och sedan tappar bort.

”...så det handlar ju om att få nån kontinuitet också på nåt sätt. Och det kan ju vara att man...får avsätta tid. Så man ser till att det jobbas på, jobbas på, jobbas på. För det tar tid innan det sätter sig tror jag.” (Erik, ledare på teknikföretaget)

Här finns en likhet med lärarparet med Yvonne och Filippa, som också nämner resursbrist som ett hinder. En lärare är inte en trollkarl menar Filippa.

”Ja, hur kan vi göra för att ändra och att skapa den miljö när många av våra lektioner är tretti elever med genomgång, ni lyssnar sen gör uppgift och ni sitter. Jag menar, jag tror att en ändring som måste vara jättestor för att det verkligen blir nånting där de utvecklas som människor inte bara kunskap.” (Filippa, lärare)

Både Erik och Filippa nämner här brist på tid som ett hinder för arbetet med psykologisk säkerhet. I Eriks fall är det uthållighet över tid som kan brista medan det i Filippas fall är tid att ta vara på varje elevs utveckling i ett fullt klassrum där resultaten upplevs som viktigare än individen. Här blir tidsbristen dålig i dubbel bemärkelse, dels hinner lärarna/medarbetarna inte med att göra det arbete som behövs, dels kan den upplevda tidsbristen försämra den psykologiska säkerheten genom att det som Jederlund (2019) benämner som processtillit hotas. Processtillit, tillsammans med kollegial och kollektiv tillit, är något som bygger det kollegiala samarbetet och därmed ett kollektiv lärande.

I intervjuerna med lärarna pratar vi en del av intervjutiden om psykologisk säkerhet i klassrummen och här nämner Filippa ett hinder.

”...samtidigt måste vi tänka på att de är tonåringar, deras personlighet är inte... de har en personlighet men de är inte vuxna... och de har en roll i den grupp som de måste visa till de andra...” (Filippa, lärare)

Filippa beskriver här att ungdomarna kan ha en större osäkerhet än de vuxna och att det därmed kan vara en stor utmaning att få dem att öppna sig, visa sig sårbara och våga säga vad de tycker inför sina klasskamrater.

Walk the walk

Det här temat handlar att göra ord till handlingar, om att genomföra det som sägs och bestäms. Definitionen av uttrycket ”Walk the walk” är enligt Cambridge Dictionary:

“To show that something is true by your actions rather than your words”. Temat är ganska litet med hänseende till antal citat, men eftersom tre av de intervjuade grupperna berör vikten av att idéerna om psykologisk säkerhet blir något som omsätts i praktik så har jag ändå valt att ha med det som ett eget tema. Även här kan vi dra paralleller till Jederlunds (2019) processtillit, en tillit som beskriver medarbetares/lärares tilltro till organisation och ledning. Helen Timperley (KFSK, 2013) beskriver också tilliten som en viktig del för att uppnå förändring.

Vi börjar hos lärarparet med Sofia och Peter. När vi först börjar prata om begreppet psykologisk säkerhet så nämner lärarna ett annat begrepp: ”Högt i tak”. De pratar om att detta ofta känns som en klyscha, något som alla säger att man vill ha men när det väl kommer till kritan så är det inte så. Peter menar att

” Alla säger att man skall ha högt i tak – ingen säger ‘Här ska vi lyda’. Men det är skillnad på att säga det och att leva det.” (Peter, lärare)

Det som Peter berör här är att det inte räcker med att vilja och att säga. Det är en bra start men sedan gäller det också att verkligen kunna ta emot andras avvikande åsikter, nya idéer eller kritik. I en psykologiskt säker arbetsmiljö uppmuntras allas idéer, åsikter och påpekanden och för att det ska kunna bli verklighet så behöver kollegor, ledning, arbetslag vara beredda på att ta emot just detta.

I gruppen med ledare från teknikföretaget pratar deltagarna flera gånger under intervjun om vikten av att arbetet med psykologisk säkerhet behöver prioriteras och ges ordentligt med tid.

”Vi har tänkt att vi vill hitta ett arbetssätt så att vi kan jobba lite mer systematiskt med de här frågorna. För att det inte ska bli en engångsgrej. Bara för att man råkar tänka på det nu, att det är viktigt liksom... vi håller på att jobba med det.” (Daniella, ledare på teknikföretaget)

Här visar Daniella på en annan aspekt av ”Walt the walk”. Medan Peter och Sofia pratar om att man säger en sak men gör en annan, så pratar Daniella om att det finns en risk att man inte

hinner, orkar eller prioriterar att genomföra ett arbete. Det finns många saker som trängs och tävlar med uppmärksamheten och tiden på en arbetsplats, men för att verkligen kunna göra skillnad så behöver arbetet med psykologisk säkerhet få lov att ta tid och det behöver även arbetas med på ett systematiskt sätt.

I den andra gruppen med medarbetare från teknikföretaget nämner Björn att det är viktigt att vara öppen med eventuella fallgropar eller nackdelar med psykologisk säkerhet ” so it is not a hip thing, a buzz word”.

Kenneth tar diskussionen vidare och säger:

” Just as Björn says, are there any drawbacks, it might be... I mean it will be people who think this is ‘Blehh’ and just forcing them on this will not lead to any good. I don’t believe you can change one person’s mind that easily. But what can... maybe some results. If it proves that is will make a team very very appreciated and very highly deliverable. I think that alone will speak. And maybe others will be proven wrong. And they might be convinced.” (Kenneth, medarbetare på teknikföretaget)

Det här är ytterligare en aspekt på ”Walk the walk”, att låta de team som är intresserade börja med ett nytt arbetssätt, och genom uppnådda resultat visa för medarbetare som kanske är mer skeptiska att det faktiskt fungerar i praktiken.

Medarbetarna på teknikföretaget har veckan innan intervjun haft en workshop om feedback som några av de intervjuade deltog i.

“...I think that was super helpful and it provides tools for people in the delivery to practice and have that as a steppingstone to improve and maybe that can be a similar thing in regarding psychological safety. If you educate, you have a common frame of reference, right?” (Urban, medarbetare på teknikföretaget)

Urban beskriver här ett förslag på ett systematiskt sätt att arbeta med området, där kollegor tillsammans får träna på olika moment både under själva utbildningstillfället och senare tillsammans i respektive team. Här finns en skillnad mellan skolan och näringslivet, medan medarbetarna på teknikföretaget berättar om vidareutbildning inom områden som till exempel

feedback så verkar detta vara något som saknas på skolan. Peter nämner i våra samtal om feedback att man inte har haft någon sådan utbildning och att feedback inte är något som man aktivt tränar på.

Ny på jobbet

Mitt sista valda tema är ett tema som bara återfinns i intervjuerna på teknikföretaget. Det kan bero på att omsättningen av personer är större på teknikföretaget än på skolan, men också på att varje gång en ny medarbetare börjar på teknikföretaget så behövs en omfattande upplärning.

Båda de intervjuade grupperna på teknikföretaget uttrycker att det i början när man är ny finns ett tidsspänn när det är okej att inte veta och att ställa många frågor. Efter en tid så ändrar sig detta, organisationen börjar ställa lite mer krav och den nyanställda börjar känna att det kan vara pinsamt att fråga, ”jag borde nog veta”. Urban säger så här: “there is like a free zone, like you have two months in the beginning when you can ask everything you want ... but overtime that zone disappears.”

“efter ett litet tag så är det lätt att man hamnar i den fällan att man tänker att ...oj, shit, det här kanske jag skulle kunna, jag kan inte fråga det...för jag borde kanske veta det”
(Anton, ledare på teknikföretaget)

Här är det viktigt att de seniora medarbetarna och ledarna på företaget visar att det är ok att fråga, att det uppmuntras att ställa frågor och att både ledare och seniorer själva visar att de inte kan och vet allt. Urban berättar om ett tidigare företag han jobbade på, där man efter en genomgång frågade hur mycket den som fick genomgången förstod. ”... the trick was... you shouldn't ask “Do you understand” you should ask “How much do you understand?” “

Som ny kan man hamna i situationen att man har tagit mod till sig att ställa en fråga men man förstår inte svaret. Istället för att fråga om så kanske man antingen missförstår och gör fel saker eller försöker ta reda på svaret på egen hand. Den seniora medarbetaren behöver här öppna för vidare frågor, be den som fått svaret att repetera vad hen har förstått eller liknande. Detta är ett sätt att uppmuntra nyfikenhet och lärande. Ett förslag på lösning är att införa en slags feedback-loop.

“Try not to just explain but try to see how that person reacts. Does he react in some way or does he just sit there and say ‘aha hmm’? I mean usually when you try to explain something and you just go on and have a monologue basically and the person right in

front of you usually say hmm aha hmm and it is a very complex task or something. Usually that indicates that the person doesn't understand everything fully. So, I mean in some way have a sort of feedback to yourself and try, ok, maybe stop here and ask him a question instead, ok, do you understand this part? What this mean and make him or her explain to you back in some way.” (Kasper, medarbetare på teknikföretaget)

Kaspers feedbackloop kan bli ett sätt att uppmuntra nya medarbetare att ställa frågor, att våga visa att de inte förstod svaret på en fråga och därmed öppna för att arbetet blir det kontinuerliga lärande som beskrivs inom området psykologisk säkerhet. Här finns det en koppling till Hattie (2018) som beskriver hur lärandet blir synligt när läraren (i det här fallet kan vi se den seniora medarbetaren som lärare och den juniora medarbetaren som elev) öppnar sig själv för att ta emot feedback från eleven i syfte att förstå vad eleven vet, förstår eller har missförstått. Det synliga lärandet skapar en effektiv undervisning och inläring.

Mot slutet av intervjun hittar Victor en intressant parallell till skolans värld. Han menar att vårt beteende att tro att vi först kan lära oss något och sedan utföra det kommer från vår skoltid där vi först övar inför provet och sedan gör provet.

“...it could be slightly irrelevant, but you said something like..uhm.. like we maybe should first learn and then do it. I, I think that is the habit we had since we started going to school and then after school it is work so we may expect the same thing. But it is not the case. We can integrate this new work life behavior to studies maybe and we can get the habit of learning while doing it.” (Victor, medarbetare på teknikföretaget).

Diskussion

Psykologisk säkerhet är ett vedertaget begrepp på många arbetsplatser inom näringslivet och det har genom forskning (Edmondson, 2012) visat sig att den psykologiska säkerheten har stor betydelse för byggandet av innovativa och framgångsrika team. Som ett exempel visar Googles Aristotle-projekt (Duhigg, 2016) att det inte spelade någon större roll vilken kompetens eller personlighet som varje individ i gruppen hade, det viktiga var hur väl gruppen fungerade som grupp. Gruppens psykologiska säkerhet visade sig vara den enskilt viktigaste faktorn.

Psykologisk säkerhet är en av förutsättningarna för lärande och innovation, därför var syftet med denna studie att undersöka hur känt begreppet psykologisk säkerhet var i skolans värld samt jämföra likheter och skillnader mellan lärare i skolan och medarbetare inom näringslivet. I detta kapitel följer en diskussion om studiens resultat, valda metoder, slutsatser, didaktiska implikationer och idéer för fortsatt forskning.

Resultatdiskussion

Resultaten från min studie har presenterats i sex olika teman som på många sätt flätas in i varandra. Det första och tydligaste resultatet var att alla kände igen sig i de olika scenarier som visades i det TED-talk med Amy Edmondson som de intervjuade hade tittat på före intervjuerna (TED, 2014). Alla som jag pratat med kände igen sig i och kunde beskriva olika psykologiskt osäkra situationer. Det här var den största likheten mellan de olika yrkesgrupperna, Den största skillnaden var att ingen av de intervjuade lärarna hade hört talas om begreppet innan medan nästan alla av de intervjuade på teknikföretaget hade hört talas om begreppet.

Trots att lärarna inte hade hört talas om psykologisk säkerhet före min introduktion av begreppet så kunde vi i alla grupper ha konstruktiva diskussioner om hur man kan skapa psykologiskt säkra arbetsmiljöer och klassrum. Här fanns många likheter mellan grupperna, där skapande av relationer och att låta arbetet få ta tid och resurser är några av de saker som ofta togs upp. I detta tema fanns en liten skillnad mellan grupperna, en skillnad som till stor del beror på att begreppet var okänt för de intervjuade lärarna. På teknikföretaget har man börjat arbeta aktivt med att skapa psykologisk säkerhet och det finns en pågående diskussion på arbetsplatsen medan denna diskussion och detta arbete saknades i den besökta skolan. Trots detta så finns det pågående arbeten i den besökta skolan som påminner om det arbete som görs i teknikföretagens team.

De intervjuade på teknikföretaget pratade mycket om hur man kan ta hand om nya medarbetare och detta fick bli ett eget tema, även om det finns starka kopplingar till temat om hur man kan skapa psykologiskt säkra arbetsmiljöer. Detta tema nämndes inte alls på den besökta skolan. Här skulle man dock kunna dra en parallell mellan förhållandet senior-junior på teknikföretaget och lärare-elev på skolan. I båda dessa fall nämndes feedback som en viktig del, framförallt feedback från den som skall lära sig och därmed en öppenhet för att ta emot feedback hos den som lär ut. Hattie (2018) beskriver hur viktigt just denna feedback, från elev till lärare, är för att skapa ett synligt och effektivt lärande.

På båda arbetsplatserna och i tre av de fyra grupperna pratade vi också om vikten av att arbetet inte stannar vid fina ord utan även blir till praktisk handling, ”Walk the walk, not just talk the talk”. Även om detta blev ett litet tema så ville jag ha med det eftersom jag anade en viss trötthet. Det är lätt att börja med saker som låter bra, men det krävs uthållighet, tid och resurser för att få en förändring på riktigt. Jederlund (2019) visar hur det som han benämner processtillit (lärarnas tillit till ledare, projekt och organisation) påverkar resultatet av ett lärarlags arbete. Brist på till exempel tid, engagemang och resurser är sådant som negativt kan påverka processtilliten och därmed det kollegiala samarbetet och det kollektiva lärandet.

Att sträva efter psykologisk säkerhet på en arbetsplats borde vara en självklarhet, särskilt när vi vet hur viktigt detta är för såväl mående som lärande och därigenom goda resultat. Men det är inte så lätt som det kan verka, det visade sig att det finns mycket som hindrar oss från att våga vara oss själva. Detta fick bli ett eget tema och de intervjuade hittade att många hinder finns inom de själva; det är svårt att både ge och ta feedback, man vill inte sticka ut eller visa sin okunskap. Som ledare kan det vara svårt att visa sig sårbar och be om hjälp eftersom ledaren vill vara den som kan och vet, den som hjälper och har kontroll. Vi har sett i tidigare studier, både hos Edmondson (2012) och Jederlund (2019) hur viktigt det är att visa sin egen sårbarhet för att även andra skall våga visa sig sårbara. Genom att göra detta så stärks gruppens psykologiska säkerhet respektive kollektiva tillit och detta syns i såväl lärande som resultat. Även i detta tema kom resursbrist upp som en faktor; i skolan för att klasserna är stora och tiden är knapp, och på teknikföretaget för att man inte låter initiativ få ta den tid som behövs.

Metoddiskussion

I denna studie valdes att göra fyra intervjuomgångar på två olika arbetsplatser. Alla samtal spelades in, transkriberades och analyserades. Detta var en ganska tidskrävande uppgift och

med facit i hand så kunde temana ha valts redan efter genomlysningen och enbart utvalda delar av intervjuerna transkriberats. Ett annat sätt hade varit att istället för att låta temana växa fram ur materialet, välja ut teman från början och sedan ställt tydligare frågor inom respektive tema. Analysen hade då varit en teoretisk tematisk analys istället för den induktivt tematiska analys som nu valdes. (Fogelkvist, Lindstedt & Gustafsson, 2018) Nu fick intervjuerna bölja ganska friskt vilket gjorde att vi emellanåt halkade in på sidospår som inte riktigt hörde till ämnet. Detta hände framförallt i intervjuerna på skolan och det kan ha berott på att lärarna visste för lite om begreppet psykologisk säkerhet och därmed blev intervjuerna också ett sätt för dem att komma närmare en förståelse av begreppet. På teknikföretaget var det lättare att hålla sig till ämnet och diskutera utifrån en gemensam referensram.

Om jag skulle göra samma studie igen så skulle jag satsa på mer förberedelser och kanske till och med ha någon form av genomgång med alla om vad psykologisk säkerhet handlar om före intervjuernas start. Ett annat alternativ hade varit att ha en enklare form av enkät för att både förbereda och få en hint om hur mycket förkunskaper det fanns i grupperna. Studien hade då valt en kombination av metoder. Denscombe (2014) beskriver hur forskaren även kan använda en kvantitativ metod, till exempel en enkät, för att välja ut deltagarna till en studie. Det kunde varit intressant för denna studie, både för att välja ut personer till fokusgrupperna och för att få bakgrundsinformation till intervjufrågorna. Den här gången var tidsramen för begränsad men till en annan studie kan detta vara ett lämpligt och intressant tillvägagångssätt.

Som studien är gjord nu var den gemensamma utgångspunkten för fokusgrupperna ett TED-talk med forskaren Amy Edmondson. Detta TED-talk sammanfattar Edmondsons forskning på ett enkelt sätt och målet var att alla deltagare skulle ha en liknande bakgrundsinformation. En fördel med valet av Edmondsons TED-talk som intervjuförberedelse blev just detta, alla deltagarna hade sett samma film och kunde diskutera med denna som en gemensam utgångspunkt. En nackdel kunde ha varit att filmen fick för stor påverkan på intervjuerna, att samtalen mer kom att handla om Edmondsons forskning och mindre om hur den kan appliceras på arbetsplatserna. Jag upplevde dock att vi i samtliga intervjuer snabbt gick vidare från den inledande diskussionen om filmen till att prata om verkliga händelser och möjliga användningsområden på de besökta arbetsplatserna.

Inledningsvis fanns en tanke om att intervjua även skolledarna i kommunen, men tyvärr var detta inte möjligt att genomföra. En sådan intervju hade kunnat bidra med en intressant vinkel

eftersom jämförelser då hade kunnat göras mellan ledare i näringslivet och skolläda. Detta kan vara ett möjligt område för vidare forskning.

En sak som jag inledningsvis kände mig osäker på var min egen inblandning i intervjuerna på teknikföretaget. Jag jobbar ju själv på detta företag idag och är aktiv inom arbetet med psykologisk säkerhet för vårt kundprojekt. Emellanåt blev det lite märkligt när jag ställde frågor som jag redan visste svaret på ("Vad gör ni på arbetsplatsen idag?") men jag tycker ändå att jag lyckades ganska bra i min föresats att vara neutral. En anledning till det var att grupperna var blandade med medarbetare från olika team och ledare som både jobbade i vårt projekt och i andra projekt. Jag kände några av dem som jag intervjuade väl medan jag pratade för första gången med andra.

Slutsatser

Den viktigaste slutsatsen av studien var att alla kände igen sig i begreppet psykologisk säkerhet och såg potentialen med att jobba aktivt med detta både i arbetsgrupper och i klassrum. I den skola som besöktes hade man inte tidigare stött på begreppet medan det var ganska känt bland de medarbetare på teknikföretaget som intervjuades.

Intervjuerna avslutades med ord som:

"Detta tar jag med mig nu" (Yvonne, lärare)

"This interview made me think on my behavior myself" (Björn, medarbetare på teknikföretaget)

"Det sätter ändå igång lite tankar" (Peter, lärare)

Detta är något som gör mig väldigt glad, eftersom jag känner att jag sått ett frö som förhoppningsvis kan leda till att det startas upp diskussioner om ämnet på de besökta arbetsplatserna!

Didaktiska implikationer

Hur kan jag använda mig av det som jag lärt mig av min uppsats, i mitt kommande arbete som lärare?

I inledningen nämnde jag ett citat från Amy Edmondson:

"By the time we are working adults, it is all but second nature" (TED, 2014, 02:37)

Det hon menar är att vi formar vårt beteende redan i skolan, ett beteende där vi är mer måna om att skydda oss själva än om att lära oss och därigenom utvecklas.

Det här tycker jag är väldigt intressant och jag skulle vilja att skolan handlade mer om lärandeprocessen än om resultat, mer om samarbete och utveckling än om betyg.

Här har vi som lärare en viktig roll för att, precis som läraren Filippa säger i ett tidigare stycke, utveckla eleverna som människor och inte bara deras kunskap.

Det finns en hel del utmaningar med psykologisk säkerhet i klassrummen, och det verkar vad jag kan se vara ett ganska outforskat område. Mitt förslag är att vi som lärare börjar med oss själva. Att vi börjar i läroplanen och där påbörjar arbetet med att skapa psykologiskt säkra arbetsmiljöer. Om vi själva är säkra, leder med ödmjukhet, visar oss sårbara och frågar efter feedback, så är min fasta övertygelse att detta kommer att avspeglas även i vårt arbete som ledare i klassrummen. Här finns mycket stöd att hämta i forskning, forskningen om psykologisk säkerhet ger oss goda råd om hur vi kan skapa lärande organisationer (Edmondson, 2019), Hattie (2018) har visat att just feedback från elev till lärare, något som förutsätter att vi som lärare öppnar oss för och frågar efter feedback, är en av de faktorer som har högst lärande-effekt och Timperley (KFSK, 2013) menar att allt lärande kräver både tillit och utmaning. Ulf Jederlund visar i sin studie hur viktigt det blev för projektets resultat när några lärare gick i framkant och började med att öppna sig och visa sig sårbara. (Jederlund, 2019)

Fortsatta studier

Denna studie skrapar bara lite på ytan, det finns många fler aspekter av psykologisk säkerhet i skolan som hade varit intressanta att forska vidare i. Här följer några idéer:

- Hur påverkar våra olika kulturella bakgrunder samarbetet i team/läroplan/klassrum?
- Är det svårare att våga ställa ”dumma frågor” när man som elev vet att man blir betygsatt? Här finns en skillnad jämfört med näringslivet; i näringslivet är det teamets insats som räknas medan det i klassen är individens.
- Hur ser arbetet ut på olika skolor? Finns det skolor som arbetar aktivt med psykologisk säkerhet och kan man där se några skillnader i till exempel resultat eller mående?
- Hur förhåller sig NPM (New public management) och psykologisk säkerhet till varandra? Fungerar de bra ihop eller motverkar de varandra? NPM kan uppfattas som en snegling mot näringslivet, men vad händer då när det finns tendenser i näringslivet

mot att släppa fokuseringen på resultat och istället fokusera på områden som psykologisk säkerhet som ett sätt att nå bättre resultat?

- Ledningen på en skola kan upplevas vara klämd mellan skola och huvudman. Hur kan man bygga ett bra lag på skolan, med psykologiskt säkra lärarlag och klassrum, och ändå svara upp mot de önskemål och krav som huvudmannen har?
- Victor, en av medarbetarna på teknikföretaget, nämner i slutet av sin intervju att det finns ett beteende som vi lär oss i skolan och sedan tar med oss in i vår yrkesroll. Det han beskriver är att vi först lär oss (pluggar inför ett prov) och sedan utför (gör provet och får ett resultat). Detta går stick i stäv med “Frame the work as a learning problem, not an execution problem” (Edmondson, 2019) och skulle vara intressant att forska vidare om.

Referenser

Edmondson, A. C. (1999). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*. 350/*Administrative Science Quarterly*, 44 (1999): 350-383
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2307/2666999>

Edmondson, A. C. (2012). *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization, Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning Innovation and Growth*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Hattie, J. (2018). *Synligt lärande*. Stockholm: Natur & Kultur

Tucker, A. L. & Edmondson, A. C. (2003). *Why hospitals don't learn from failures: organisational and psychological dynamics that inhibit system change*. *California Review of Management*, 45 (2): 55–72

TED. (2014, 5:e maj). *Building a psychologically safe workplace | Amy Edmondson* [Video]
<https://www.youtube.com/watch?v=LhoLuui9gX8>

Jederlund, U. (2019, 28:e oktober). *Tillit som förutsättning för skolutveckling. En studie av skolutveckling genom kollektivt lärande i arbetslag*. *Pedagogisk forskning i Sverige VOL. 24 NO. 3-4 2019 ISSN 1401-6788* <https://open.lnu.se/index.php/PFS/article/view/1714>

Duhigg, C. (2016, 25:e februari). *What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team. New research reveals surprising truths about why some work groups thrive and others falter*, *New York Time Magazine*. <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>

Google re:Work (u.å) *Guide: Understand team effectiveness*:
<https://rework.withgoogle.com/print/guides/5721312655835136/>

Denscombe, M. (2014). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Fogelkvist, M, Lindstedt, K, Gustafsson, S.A. (2018) *Att välja metod efter sin forskningsfråga... - två exempel inom kvalitativ forskning*. Universitetssjukvårdens forskningscentrum Region Örebro län. <http://www.atstorning.se/wp-content/uploads/2018/02/Kvalitativ-metoder.pdf>

Prior, L. (2020) *Content analysis*, The Oxford Handbook of Qualitative Research (2nd edn) <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780190847388.001.0001/oxfordhb-9780190847388-e-25>

Shein, E.H & Bennis, W.G. (1965) *Personal and Organizational Change through Group Methods. The Laboratory Approach*. New York: John Wiley & Son

Kommunförbundet Skåne, KFSK (2013) *Sammanfattning av Helen Timperleys Teacher professional learning and development Tio forskningsbaserade principer för lärares professionsutveckling*. FORSKNING I KORTHET 2013:1 <https://saralistofedresources.com/2018/04/04/tio-forskningsbaserade-principer-for-larares-professionsutveckling/>

Bilaga 1. Informations- och samtyckesbrev fokusgrupp

Hej och tack för att du vill ställa upp på intervju för mitt examensarbete!

Genom att tacka ja till denna inbjudan så bekräftar och ger du ditt samtycke till deltagande i studien.

Syftet med min uppsats är att undersöka hur lärare resonerar kring och använder sig av den kunskap som finns om psykologisk säkerhet. De frågeställningar som min uppsats ämnar svara på är:

- Hur resonerar lärare kring begreppet psykologisk säkerhet?
- Vad finns det för likheter och skillnader i kunskap och reflektioner om begreppet psykologisk säkerhet mellan yrkesverksamma lärare och medarbetare inom näringslivet?

Ditt deltagande sträcker sig till en fokusgruppsintervju på ca 45 minuter. Intervjun sker digitalt om inte annat avtalats. Intervjun kan komma att spelas in, detta kommer jag i så fall att meddela före att inspelningen startar.

Ditt deltagande i studien är frivilligt, och du kan när som helst under intervjun och i produktionen av examensarbetet ångra ditt deltagande. Om du ångrar dig så meddelar du mig och jag kommer då inte att använda mig av ditt bidrag i intervjun.

Redovisningen av intervjun kommer inte avslöja din identitet, dvs. ditt namn, kommer anonymiseras. Den enda som har tillgång till intervjumaterialet är jag och min handledare, och materialet kommer endast att användas till detta examensarbete. Materialet kommer att raderas samma dag som mitt examensarbete har blivit godkänt.

Med vänliga hälsningar

Pernilla Abrahamsson, KPU 2020, Göteborgs universitet

Handledare för examensarbetet är Rimma Nyman, Göteborgs universitet

Bilaga 2 Frågor till fokusgrupperna

Allmänna frågor

Kände du till begreppet psychological safety innan du såg filmen?

Om du kände till begreppet, är detta något som ni pratar om och/eller använder i din arbetsgrupp?

Om du svarade ja på förra frågan, hur har ni arbetat med det?

Om du inte kände till begreppet, kände du igen dig i någon/några av situationerna som beskrevs?

Om du gjorde det, har du upplevt liknande situationer i din arbetsgrupp?

Om du svarade ja på förra frågan, hur har ni hanterat sådana situationer?

Kan det finnas några fördelar med att aktivt arbeta med PS i din arbetsgrupp/ditt klassrum? Vilka?

Kan det finnas svårigheter med att införa PS i din arbetsgrupp/ditt klassrum? Vilka?

Extra frågor om behov uppstår

Hur skulle man kunna arbeta med PS i lärarlag/klassrum/arbetsgrupp?

Vad tror du att man skulle kunna åstadkomma genom att använda PS i ditt lärarlag/klassrum/arbetsgrupp?

Vad ställer PS i klassrummet/arbetsgruppen för krav på dig som lärare/ledare?