



UPPSALA  
UNIVERSITET

Rapport VT 2018

Institutionen för  
pedagogik, didaktik och  
utbildningsstudier  
Examensarbete i  
Pedagogik med  
inriktning mot vuxna  
och arbetsliv C, 15 hp

# Grupputvecklingssamtal - lärande för individen?

- en kvalitativ studie om  
grupputvecklingssamtal och lärande hos  
medarbetare

Sam Abdallah

Handledare: Henrik Román

Examinator: Eva Forsberg

# Tack!

Först och främst vill jag rikta ett stort tack till min mor för all stöttning jag fått. Ett särskilt tack till respondenterna som ställt upp på intervju, ni gjorde min uppsats möjlig. Sedan vill även tacka chefen på avdelningen som gjorde det möjligt för mig att undersöka på arbetsplatsen. Slutligen vill jag rikta ett stort tack till Henrik Román för all handledning jag fått, du har gett mig mycket positiv energi under arbetets gång.

## Sammanfattning

Syftet med denna studie är att undersöka grupputvecklingssamtal mellan chef och medarbetare på en avdelning på Akademiska sjukhuset som grund för medarbetarens lärande. Lärandet som undersöks är hur individer kan tillgodogöra sig arbetskunskap utifrån de lärandeprocesser som eventuellt uppstår i samband med gruppsamtal. Frågeställningarna som följer i denna uppsats är ”vad innefattar ett grupputvecklingssamtal på avdelningen på Akademiska sjukhuset?”, ”hur upplever medarbetarna grupputvecklingssamtalet som grund för deras professionella lärande?” och ”vilket slags lärande har premierats?”. Undersökningsmetoderna för denna studie är observation och intervju. Observation har genomförts för att ge svar på vad ett grupputvecklingssamtal på avdelningen på Akademiska sjukhuset innefattar och intervjuer har genomförts för att ge en bild av hur medarbetarna upplever grupputvecklingssamtalen som grund för deras professionella lärande. De analysverktyg som använts för att framställa studiens resultat är det empiriska materialet som framkommit från observationen samt intervjuerna och de teoretiska infallsvinklarna, ”kollektivt lärande” och ”dialog”. Resultaten har visat att ett grupputvecklingssamtal innefattar ett möte där medarbetarna får information om olika saker gällande arbetet och vad som händer på arbetsplatsen. Vidare har resultaten indikerat på att medarbetarna upplever grupputvecklingssamtalen som grund för deras professionella lärande och att det är kollektivt lärande som premierats. Denna studie har främst bidragit till att ge avdelningschefen och gruppcheferna som genomför dessa samtal en uppfattning om att samtalen gynnar medarbetarna i den mån att det ger dem ett kollektivt lärande. Det gör också medarbetarna uppmärksamma på att samtalen kan främja interaktionen mellan dem liksom utförandet av deras arbetsuppgifter.

Nyckelord: Grupputvecklingssamtal, lärande, kollektivt lärande, dialog.

## Abstract

The aim of this study is to examine group development talks between manager and coworkers on a section in the Academic hospital as a basis for the coworkers learning. The learning that is investigated is how individuals can acquire knowledge by the learning processes that eventually rises in connection with group calls. The issues that follows in this essay is “What compromises a group development call on the section in the Academic hospital?”, how does the coworkers experience the group development calls as a basis for their professional learning?” and “what learning has been awarded?”. The examine methods for this study are observation and interviews. The observation has been done to give answers on what a group develop call on the section in the Academic hospital compromises and the interviews has been done to bring understanding of how the coworkers experience the group development calls as a basis for their professional learning. The analyze tools that has been used to represent the result of this study is the empirical material that has been produced by the observation and the interviews but also the theoretical angels, “collective learning” and “dialogue”. The results have shown that the group development calls compromise a meeting where coworkers get information about different things concerning the work and what is happening in the workplace. Further the results have indicated that the coworkers do experience the group development calls as a basis for their professional learning and that it is collective learning that has been awarded. This study has mainly contributed to give the section manager and the group managers that are going through with these talks a perception on that the talks benefits the coworkers in the way that they achieve a collective learning. It also contributes to make the employees aware that the talks can promote the interaction between them as well as the performance in their duties.

Keyword: Group development talks, learning, collective learning, dialogue.

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	7
2. Bakgrund och tidigare forskning.....	8
2.1 Bakgrund .....	8
2.2 Tidigare forskning .....	9
2.2.1 Sökprocess .....	9
2.2.2 Lärande genom samtal i grupp.....	9
2.2.3 Grupputvecklingssamtal .....	11
2.2.4 Sammanfattning av tidigare forskning.....	12
3. Teoretiskt perspektiv .....	13
3.1 Kollektivt lärande .....	13
3.2 Kollektivt lärande i team och dess betydelse för handlingsrationalitet .....	13
3.3 Gemensam handlingsarena .....	14
3.4 Dialog .....	14
4. Syfte och frågeställning.....	16
5. Metod .....	17
5.1 Val av metod.....	17
5.2 Urval och avgränsningar.....	17
5.3 Arbetsplatsen och begrepp inom avdelningen.....	18
5.3.1 Arbetsplatsen.....	18
5.3.2 Begrepp på arbetsplatsen .....	19
5.4 Förberedande och genomförande av observationsstudier .....	20
5.5 Förberedande och genomförande av Intervjuer.....	20
5.6 Analys och presentation av data .....	20
5.7 Etiska aspekter.....	21
5.8 Studiens trovärdighet och generaliserbarhet.....	22
5.8.1 trovärdighet.....	22
5.8.2 Generaliserbarhet .....	22
5.9 Metoddiskussion.....	23
5.9.1 Observation som metod .....	23
5.9.2 Intervju som metod .....	23

6. Resultat och analys.....	24
6.1 Resultat .....	24
6.1.1 Observation av grupputvecklingssamtal .....	24
6.1.2 Presentation av intervjudeltagarna och deras arbete .....	25
6.1.3 Medarbetarnas erfarenhet av grupputvecklingssamtalen.....	25
6.1.4 Medarbetarnas upplevelser av grupputvecklingssamtalen.....	26
6.1.5 Medarbetarnas utveckling genom grupputvecklingssamtal .....	28
6.1.6 Dialoger under grupputvecklingssamtal .....	30
6.2 Analys.....	34
6.2.1 Kollektivt lärande.....	34
6.2.2 Handlingsrationalitet.....	36
6.2.3 Gemensam handlingsarena .....	37
6.2.4 Dialog.....	37
7. Diskussion .....	39
7.1 Sammanfattning av resultat och analys .....	39
7.1.1 Vad innefattar ett grupputvecklingssamtal på avdelningen på akademiska sjukhuset? .....	39
7.1.2 Hur upplever medarbetarna grupputvecklingssamtalet som grund för deras professionella lärande? .....	39
7.1.3 vilket slags lärande har premierats? .....	39
7.2 Reflektion över resultaten i relation till tidigare forskning och framtida undersökningar .....	40
8. Referenslista .....	42
9. Bilagor.....	44
Bilaga 1 .....	44
Bilaga 2.....	45
Bilaga 3.....	46

# 1. Inledning

Denna studie handlar om att undersöka ett grupputvecklingssamtal på en avdelning på Akademiska sjukhuset i Uppsala för att ta reda på ifall det premierar lärande för medarbetarna. Idén till denna undersökning uppkom i samband med att jag för ungefär ett halvår sedan läste om grupputvecklingssamtal i en delkurs som behandlade området grupprocesser. Delkursen var inom min nuvarande utbildning till personalvetare inom pedagogik med inriktning mot vuxna och arbetsliv som huvudområde. Tanken som slog mig under kursens gång och som styrte mitt val av ämne för denna studie var huruvida ett så kallat grupputvecklingssamtal lägger grund för medarbetarnas lärande. Denna tanke väckte i sin tur en fråga om hur arbetsplatser ser på grupputvecklingssamtal och lärande för medarbetaren genom dessa. I diskussion om detta med en medarbetare på Akademiska sjukhuset kom det till min kännedom att det förekommer grupputvecklingssamtal på avdelningen hon jobbar på men att varken medarbetare eller chefer reflekterat öppet i gruppen om gruppsamtalen har någon betydelse för medarbetarnas lärande. Detta var något som blev styrande för vilken arbetsplats jag ville undersöka.

Jag anser att denna studie är relevant ur ett samhälls- och ämnesperspektiv därför att lärandet på arbetsplatser blivit allt viktigare. Lärande har fått en stor betydelse i arbetslivet eftersom arbetet ständigt förändras av till exempel den tekniska utvecklingen, automatiseringen och datoriseringen vilket förändrar kraven på de anställdas kompetens. Lärandet har även ansetts som en förutsättning för medarbetare att kunna vara med och påverka i utvecklingsarbetet av en verksamhet. Grupputvecklingssamtal är något som många organisationer använder sig av i syfte att utveckla medarbetarna och verksamheten i stort och det är då viktigt att säkerställa att medarbetarna verkligen upplever grupputvecklingssamtalen som grund för deras lärande (Jönsson, 2004: 32). Problemet ifall man inte lyckas åstadkomma ett lärande är att organisationer riskerar att lägga ner tid och resurser på något som inte uppnår sitt syfte eller kanske till och med motverkar det.

Vad andra har belyst om gruppsamtal och lärande genom samtal i grupp är i större drag hur kunskap sprids genom att en grupp individer får interagera med varandra, liksom samtala och reflektera över tankar och idéer som tas upp under samtalet. Gemensamt för all tidigare forskning är att studierna visar att samtal i grupp skapar goda förutsättningar för lärandet. Samtliga forskare lägger vikt på den kunskap som frambringas genom gruppen när de genomför gruppsamtal.

Det teoretiska perspektivet i denna undersökning är kollektivt lärande samt dialog. Det kollektiva lärandet avser hur en grupp individer lär av varandra, liksom genom social interaktion med varandra. Dialog avser samtal som sker mellan individer där samtalet fastställer det personliga förhållandet mellan deltagarna i samtalet. Som teoretisk infallsvinkel påvisar dialog i denna studie hur samtal bidrar till ett lärande genom att samtalen omfattar exempelvis information, idéer eller tankar som deltagarna i samtalet kan få tillgång till.

## 2. Bakgrund och tidigare forskning

### 2.1 Bakgrund

Här nedan kommer bakgrunden till denna studie att presenteras. Bakgrunden kommer omfatta mitt val av studieområde, varför studien behövs samt motivering av dess pedagogiska relevans.

Mitt val att undersöka grupputvecklingssamtal och hur det premierar lärande för medarbetaren började i att jag läste boken *Utvecklingssamtal – och andra samtal som ledningsinstrument* av Greger Jönsson (2004). I den boken redogör Jönsson (2004) för grupputvecklingssamtal där han berättar om hur ett sådant kan tänkas genomföras, vad det kan innehålla och vilka det omfattar. Det jag fann intressant i detta var att Jönsson (2004) inte lade någon vikt på grupputvecklingssamtalets lärande för gruppen. Det fick mig att fundera på i vilken utsträckning grupputvecklingssamtalen leder till deltagarnas lärande. Denna studie behövs således för att bidra med kunskap om grupputvecklingssamtal som grund för medarbetares lärande.

HRD är ett engelskt begrepp som står för *human resource development* och översätts i svenska till *utveckling av mänskliga resurser*. Arbetslivet har idag en stor omfattning av HRD där arbetslivets betoning vad gäller lärande blivit en mycket viktig aspekt. Hur medarbetare trivs och samtidigt är produktiva i arbetet är frågor som uppstår i varje organisation där det finns anställda och som är ett tydligt exempel på utveckling av mänskliga resurser (Nilsson et al, 2011: 20–21). Utvecklingen av den anställde sker i en så kallad kompetensförsörjningsprocess. Kompetensförsörjning handlar kort om olika aktiviteter vars syfte är att förse organisationen med rätt kompetens (Nilsson et al, 2011: 167). Kompetensförsörjningsprocessen består av tre faser, ”in”, ”i” och ”ut”, alltså att få in medarbetaren och den kompetens som behövs (in), utveckla medarbetaren och behålla den (i) och hantera avvecklingen av medarbetaren då den lämnar arbetet (ut). Som man kan lista ut är det i i-fasen som utvecklingen av den anställde sker och det är här som lärandet i första hand ska ske. Lärandets betydelse för HRD kan förklaras genom att redogöra för centrala teorier om lärande. Vilken lärandeteori som är relevant beror på vilken slags HR-utveckling som eftersträvas. Strävar man efter att åstadkomma utveckling inom arbetsgruppen genom grupputvecklingssamtal, kan bland annat kollektivt lärande tänkas ha en betydelse. Kollektivt lärande omfattar att individers erfarenheter kommuniceras och reflekteras öppet i arbetsgruppen och att detta sker i gemensamma föreställningar och intentioner för kollektivet (Nilsson et al, 2011: 62). Det kollektiva lärandet utvecklas därför i gruppen under grupputvecklingssamtalet i den mening att deltagarna får ta del av varandras erfarenheter och reflektioner. Detta är bara ett exempel bland många där lärandet har betydelse för utveckling av mänskliga resurser. Som tidigare nämnt har arbetslivets betoning vad gäller lärande blivit viktigt. Av den anledningen är det viktigt att grupputvecklingssamtal genererar lärande för gruppen vilket i sin tur motiverar denna studie.

Min studie har således en pedagogisk relevans därför att i det föränderliga arbetslivet finns det alltid ett behov av fungerande grupputvecklingssamtal och gruppprocesser som genererar lärande. Med föränderligt arbetsliv menas förändringar i arbetsmarknaden. Drivkrafterna bakom förändringarna kan exempelvis vara konkurrens mellan företag, rationalisering av handel eller tekniska innovationer som medför nya arbetssätt. Det som medför behovet av lärande är att organisationerna måste hålla sig



uppdaterade om förändringarna i arbetslivet och kunna anpassa sig efter de för att inte riskera att konkurreras ut (Nilsson et al, 2011: 151).

## 2.2 Tidigare forskning

Den tidigare forskning som presenteras nedan bygger på olika studier som undersökt hur gruppsamtal, samtalsgrupper och team möjliggör lärande. Forskningsstudierna har presenterats under rubriken; Lärande genom samtal i grupp.

### 2.2.1 Sökprocess

Den litteratur som presenteras i form av tidigare forskning är hämtad från Uppsala Universitets biblioteksportal. De sökord som användes var: grupp, lärande, team, utveckling, teamlärande, gruppsamtal, samtal i grupp, utvecklingssamtal, grupputvecklingssamtal, grupputveckling och samtal. Alla sökningar gjordes i "peer-reviewed" form vilket betyder att alla träffar som uppkom var vetenskapligt granskade. Sökkombinationen gjordes enligt följande: *grupp + lärande, lärande + team, teamlärande + samtal, gruppsamtal + lärande, samtal i grupp + utveckling, utvecklingssamtal + lärande, grupputvecklingssamtal + lärande, grupputveckling + lärande + samtal och lärande + samtal*. Jag gjorde även sökningar med liknande ord på engelska men hade svårigheter att hitta forskning på engelska (ingen framgång med sökningarna) och valde därför att lägga fokus på svenska artiklar. Däremot är den presenterade litteraturen förankrad både i svensk och internationell litteratur som finns inom området.

Av den forskning som hittats kring gruppsamtal och lärande förekom till största del studier om elevgrupper och lärande och utvecklingssamtal i skolan snarare än lärande genom gruppsamtal på arbetsplatsen. I och med detta uppstod vissa svårigheter med att hitta relevant tidigare forskning.

Efter många försök att finna relevant tidigare forskning fick jag en del träffar. De flesta studierna handlade dock inte om just gruppsamtal hos medarbetare men jag ansåg ändå att den forskningslitteratur som hittats, nämligen forskning som berör hur gruppen och samtal främjar lärande generellt, var relevant för mitt arbete (kopplat till mina syfte och frågeställningar) och därmed kunde användas som tidigare forskning i min studie.

Till slut kunde alltså relevant litteratur samlas in för att användas i slutet av denna studie till att analysera och diskutera mitt resultat gentemot tidigare forskning. Av de forskningsstudierna som granskades ansågs sju stycken innehålla relevant och betydande information för min studie och presenteras därför nedan.

### 2.2.2 Lärande genom samtal i grupp

Melander (2003) studerar social mediering och hur barn görs till medierande aktörer för elevgruppens lärande. Studien belyser att deltagarna i gruppen lär av varandra och att lärande bland annat uppstår under gruppsamtalen. De medieringsaktiviteter som beskrivs i forskningen relateras till grupputvecklingssamtal eftersom de kan beskrivas som form av aktiviteter som är organiserade för lärande och för att de genomförs i gruppsamtal (Kozulin 2003 se Melander 2003: 63). Melander beskriver hur deltagarna lär av varandra genom att kunskap delas och sprids inom gruppaktiviteter. Barnen arbetar bra i små grupper eller par och vänder sig till varandra om de står inför ett problem. Vidare menar Melander att lärande uppstår under gruppsamtalen genom att deltagarna ständigt analyserar varandras handlingar där inte bara tal är av betydelse men också kroppssorientering och andra former av förkroppsligande handlingar.

Sören Augustinsson, Ulf Ericsson och Jessica Karlsson (2016) studerar hur samtalsgrupper kan bidra till utveckling av ledarskap, utifrån frågeställningen: ”Hur kan utbildningsanordnare genom samtalsgrupper stödja ledare i en utveckling av deras förståelse av organisationers sociala komplexitet för att bli skickliga som ledare?” (Augustinsson et al, 2016: 21). Deras forskningsstudie visar alltså hur samtalsgrupper ligger till grund för ledarskapsutveckling.

Augustinsson et al (2016) menar att samtalsgrupper är en förutsättning för ledarskapsutveckling i den mening att gruppen anses vara en arena för undran och meningsskapande vilket för deltagarna bidrar till nya perspektiv i praktiken. I texten förstås meningsskapande i att människan strävar efter att skapa en fattbar struktur, identifiera mönster och göra händelser och handlingar begripliga. Frågor som förekommer i strävan efter dessa är; Vad händer? Vem är jag här och vad gör jag här? Vad är viktigt eller oviktigt? Undran uppstår då människan inte lyckas skapa en form av struktur och mening av något han eller hon förstår. Människan ifrågasätter då sig själv och omvärlden och försöker således begripliggöra det oförstådda. För att begripliggöra det oförstådda använder sig människor bland annat av de vardagliga samtalen.

Otto Granberg och John Ohlsson (2005) undersöker kollektivt lärande i team från ett organisationspedagogiskt perspektiv. Studien upplyser om hur kollektivt lärande bidrar till gruppens utveckling i arbetet. I teamets kollektiva lärandeprocess beskrivs framåtriktade gemensamma reflektioner som ett möjliggörande för ett aktivt formande av beredskap att hantera framtida händelser eller problem. I och med att den kollektiva kompetensen görs gemensamt i form av kommunikativ reflektion, skapas även möjligheter till positiv energi. Då den kollektiva kompetensen görs gemensamt får kollektivet en gemensam förståelse av uppgifterna. Detta innebär en kvalitativt förhöjd handlingssamverkan och därmed en ökad kollektiv handlingsrationalitet.

Per-Erik Ellström (1996) belyser i sitt forskningsprojekt *Arbete och lärande: Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete* lärandets innehåll, lärandeprocessen samt faktorer som underlättar eller försvårar lärande. Det som är intressant och relevant här för min studie är att Ellström belyser möjligheter för lärande i arbetet och hur utbildning främjar lärande. Utbildning beskrivs i rapporten som en medveten planerad process med syfte att höja den allmänna kompetensen hos en individ eller en grupp av individer (Ellström, 1996: 12). Grupp-utvecklingssamtal skulle således kunna ses som en utbildning, vilket gör denna forskning ännu mer relevant för min studie.

Möjligheter för lärande i arbetet avgörs enligt Ellström (1996) i hur arbetsuppgifterna är utformade. Med arbetsuppgifternas utformning menar man dess grad av komplexitet och i vilken utsträckning medarbetaren har kontroll över sitt arbete och därmed kan lösa sina uppgifter. För att förutsätta möjligheter för ett kvalificerat lärande bör man alltså eftersträva lagom komplexa uppgifter med högsta möjliga kontroll över arbetsuppgifterna för medarbetaren. En medarbetares arbetsuppgifter bör dock omfatta en viss nivå av komplexitet som sätter krav på att medarbetarens förmåga är tillräckligt hög då hen löser uppgifterna, annars riskerar medarbetaren att inte utsättas för utmaningar och därmed inte lära sig något. Ellström beskriver reflektion som en utbildning eftersom den ses som en planerad aktivitet för lärande. Reflektion som utbildning främjar lärande eftersom aktiviteten ger verksamhetens aktörer möjligheter till att under regelbundna tillfällen endast granska och reflektera kring deras arbete och den dagliga verksamheten, i mindre grupper under handledning.

Annika Engström (2014) undersöker i sin avhandlingsstudie *Lärande samspel för effektivitet – En studie av arbetsgrupper i ett mindre industriföretag* en arbetsgrupps samspel i hantering av arbetsuppgifter och samspelets betydelse för lärande och effektivitet i verksamheten. Engström (2014) hävdar bland annat att möten kan fungera som ett samspel för att hantera arbetsuppgifter, - och har då stor betydelse för lärandet i gruppen och effektiviteten i verksamheten. Engström (2014) visar genom en enkätundersökning att deltagarna är nöjda med mötena och tycker sig få hjälp av dessa i sitt arbete.

Enkätresultaten visar även att deltagarna tycker att mötena är ett sätt att hålla sig uppdaterade med vad alla gjort samt en möjlighet till avlastning och hjälp i det egna arbetet.

En annan avhandlingsstudie som Erica Byström (2013) skrivit handlar om hinder och möjligheter för undersköterskor att lära och utvecklas i sjukvårdsarbetet. Denna studie är intressant i den mån att den belyser lärande inom sjukvårdsarbetet vilket min studie också kommer att göra. I avhandlingen skriver Byström (2013) att hon finner att läraktiviteter som utbildning på arbetsplatsen, skapar möjligheter för undersköterskorna att lära i arbetet. När det gäller arbetsplatslärande förekommer det en hel del lärandeaktiviteter på arbetsplatsen. Undersköterskors uppfattningar om möjligheter att lära i sjukvårdsarbetet berör flera av dessa lärande aktiviteter. I organiseringsyfte anser undersköterskor att bland annat teamarbete och utvecklingssamtal möjliggör lärande. När det gäller de sociala aspekterna anser undersköterskor att medarbetare och kollegor skapar möjligheter för lärande (Byström, 2013).

Maud Baumgarten (2006) har studerat anställdas deltagande i läraktiviteter och vilka faktorer som förklarar deltagandet. Baumgarten förklarar deltagandet i läraktiviteterna som en förutsättning för de anställda att lära nytt och bredda sitt yrkeskunnande. Vissa faktorer som kunnat förklara individers deltagande i de olika läraktiviteterna uttrycks i form av ”stöd” och ”hinder”. De stöd som individerna upplever underlättar deltagandet är bland annat att de får tillgång till handledare och stöd av arbetskamrater och tid för inläring. Hinder för deltagande kunde bero på att de anställda hade många svåra och krävande arbetsuppgifter.

### 2.2.3 Grupputvecklingssamtal

Begreppet grupputvecklingssamtal kan innefatta många olika samtal som sker i grupp. Söker man begreppet grupputvecklingssamtal på webben får man upp resultat som ”professionsutveckling genom grupputvecklingssamtal”, ”grupputvecklingssamtal handlar om verksamheten” och många andra resultat som tyder på att gruppen ges möjlighet att diskutera sin verksamhet. Ett syfte med grupputvecklingssamtal kan således vara att utveckla verksamheten, men grupputvecklingssamtal kan också användas för att utveckla professionaliteten hos gruppen och dess medlemmar.

Ekstedt och Jönsson (2005) redogör för en form av gruppsamtal, nämligen grupputvecklingssamtal (GUS), som i min studie tydligast beskriver den form av gruppsamtal som ska undersökas. GUS beskrivs som en planerad, periodisk företagsamhet vars syfte är att utveckla arbetsgruppen, engagera den i verksamhetsplaneringen samt frambringa och bevara en gemensam syn på arbetet. Denna företagsamhet inleds och styrs av chefen (Ekstedt & Jönsson, 2005: 62). En arbetsgrupp fattas som en grupp medarbetare inom en organisation där medarbetarna har samma mål och är underordnade en gemensam chef (Ekstedt & Jönsson, 2005: 63).

Grupputvecklingssamtal är viktigt ur många aspekter, både i chefs- och medarbetarperspektiv. Syftet med grupputvecklingssamtal i chefsperspektiv är hjälpa gruppen att utvecklas, få en inblick om hur gruppen arbetar, ge feedback till gruppen men också få feedback av gruppen, göra sig medveten om vad som behövs för att koordinera utveckling och utbildning och slutligen engagera alla i verksamhetsplaneringen och skapa en gemensam syn på arbetet. Syftet med grupputvecklingssamtal i medarbetarperspektiv omfattar att medarbetarna får genomgå och granska sina arbetsuppgifter, analysera vad som behöver förändring i verksamheten och i arbetsuppgifterna och med detta göra gruppens behov synliga för chefen. Vidare syftar GUS till att medarbetare ska få utöva inflytande över sin egen utveckling på jobbet och över förändringar i arbetet. Medarbetarna får även en chans att ge

feedback på arbetssätt men också motta feedback. Slutligen får de följa upp måluppfyllelse och produktionsresultat (Ekstedt & Jönsson, 2005: 64).

#### 2.2.4 Sammanfattning av tidigare forskning

Forskningsstudierna handlar inte bara om gruppsamtal där det läggs vikt på att gruppdeltagarna lär av varandra utan också hur kollektivt lärande fungerar för gruppens utveckling i arbetet, samspelets betydelse för lärande och deltagandets betydelse i läraaktiviteter. Sammanfattningsvis tyder den presenterade tidigare forskningen på att lärande kan uppstå av grupputvecklingsamtal. Gruppsamtalen som framkommer i studierna ser ut på olika sätt men genomsyrar samtal i grupper liksom möjligt lärande inom gruppen och tyder allihop på att individer kan lära av varandra och att gruppsamtal kan föregå ett lärande. Detta är något som jag kommer ha i åtanke inför min studie och det kommer påverka min syn på hur lärande kan framkomma. Jag kommer alltså ha en bred syn när jag undersöker grupputvecklingssamalet som grund för medarbetarnas professionella lärande. Det jag vidare tar med till min studie är idéer (utifrån läsning av vad som gjorts tidigare) om vilka intervjufrågor jag ska ha med.

### 3. Teoretiskt perspektiv

Denna studie kommer att utgå från en avgränsad definition av grupputvecklingssamtal i förhållande till Ekstedts och Jönssons definition av GUS, som i första hand berör hur grupputvecklingssamtalet syftar till att utveckla arbetsgruppen. Den bygger på en egen bedömning av att det är den aspekten som förutsätter lärande för medarbetaren.

#### 3.1 Kollektivt lärande

Kollektivt lärande kan förstås som en process, där vuxnas individuella lärprocess interagerar i kommunikationen med andra vuxna. Enligt Ohlsson utgår det kollektiva lärandet ifrån tre strukturella dimensioner som är återkommande och uttrycks i kommunikationen i gruppen. Förloppet i gruppens kommunikation går igenom tre olika stadier. Först diskuterar gruppen och gör en bedömning av vilka erfarenheter som finns i gruppen, på ett översiktligt sätt. Sedan under diskussionen ges varje individ möjlighet att framföra sina åsikter om samtalet och dess innehåll. Slutligen har de flesta av medlemmarna i gruppen en gemensam syn på hur de bör handla i den situation som de samtalat om (Granberg, Ohlsson, 2005).

Granberg (2005) beskriver kollektivt lärande på ett ganska liknande sätt som Ohlsson. Granberg definierar ett team som en grupp bestående av ett antal individer. Varje individ lär genom att utveckla kunskaper i ett intimt samspel med sin omgivning. Medlemmarna i teamet är en väldigt viktig del i omgivningen. Enligt Granberg krävs tre förutsättningar för att ett kollektivt lärande skall kunna utvecklas. Den första förutsättningen omfattar att teamets medlemmar har identifierat, tolkat och skapat gemensam förståelse för uppgiften. Den andra förutsättningen innebär att medlemmarna gjort den gemensamma, kollektiva kompetensen tillgänglig för varandra. Den tredje förutsättningen är att medlemmarna i teamet bearbetat och utvecklat strategier för hur problem ska hanteras och uppgifter skall lösas. Om dessa tre ovanstående förutsättningar finns, kan man säga att ett kollektivt lärande har tagit plats.

Granberg menar sammanfattningsvis att kollektivt lärande innebär att teamet tillsammans lär sig och utvecklar gemensamma sätt att tänka och agera i situationer relaterade till deras uppgifter. Det är genom dialog och reflektion som medlemmarna delger sina tankar och erfarenheter. Detta gör att teamets medlemmar tillsammans bygger upp likartade kognitiva strukturer som i sin tur leder till att teamet genererat en slags gemensam handlingsberedskap (Granberg et al, 2005).

#### 3.2 Kollektivt lärande i team och dess betydelse för handlingsrationalitet

Kollektivt lärande uppnås då medlemmarna i teamet diskuterar och reflekterar över de individuella tankarna och erfarenheterna och sedan utvecklar en gemensam förståelse. I samband med det kollektiva lärandet skapas interaktion i form av samtal. Genom samtalen bildas ett samarbete i teamet kring hur utformandet och genomförandet av en uppgift ska se ut. Detta bidrar till goda förutsättningar för ett team där medlemmarna är delaktiga och kommer till tals. Det kollektiva lärandet kan förekomma då det först sker en handling som medlemmarna reflekterar över. Då de reflekterar över handlingen skapar de sig kunskap om situationen som sedan blir till erfarenhet. I en linkande situation reflekterar de inblandade över de tidigare erfarenheterna och handlar därefter. Detta blir som en kroklinje med ”handla först - tänka sedan” och därefter ”tänka först – handla sedan”. Utifrån erfarenheterna man får av ”handla först – tänka sedan” utvecklas sedan individen till att kunna ”tänka

först - handla sedan”. Det kollektiva lärandet ökar alltså teamets handlingsrationalitet inför att hantera en uppgift. Processen som teamet genomgår när de får en uppgift bygger inte bara på medlemmarnas tolkande. De utgår också från direktiv, policys och verksamhetsmål men samtidigt tolkas det utifrån teamets egna erfarenheter. Även avsikten med teamets syfte och sammansättning är något som tolkas av medlemmarna och påverkar hur och om det kollektiva lärandet skapas. Då gruppens omgivning och struktur tidvis kan förändras medför det att processer också förändras och nya tolkningar görs för att bevara den gemensamma förståelsen (Granberg et al, 2005).

Kollektivt lärande ses som en process där människor i samspel med varandra identifierar samt kritiskt reflekterar över gemensamma uppgifter, förutsättningar, kompetens och dilemman och även formar beredskap för framtida handlingar. I det kollektiva lärandet som är erfarenhetsbaserat lär teamet och får kunskap genom interaktion med omgivningen, liksom interaktion i form av kommunikation där medlemmarna i gruppen gör sina kompetenser tillgängliga för varandra (Granberg & Ohlsson, 2016).

### 3.3 Gemensam handlingsarena

Det kollektiva lärandet har i stort det gemensamt att det sker inom en gemensam handlingsarena. Detta innebär att lärandet sker på olika sätt i olika kontexter (Döös & Wilhelmsson, 2005; Van den Bossche et al., 2006). Genom att se på det kollektiva lärandet som en social process där man söker en kollektiv kunskap ökar också behovet av att belysa den sociala kontext i vilken processen tar plats (Van den Bossche et al., 2006). En utgångspunkt är att organisationer “ses som öppna system som förändras i förhållande till den omgivning de är en del av och där delarna är beroende av varandra” (Döös, 2011 s.56). Individer bär med sig sitt lärande och sin kompetens när de rör sig mellan olika sammanhang men kompetensen är inte enbart knuten till den enskilda individen utan finns även i relationerna medarbetare emellan, så kallade kompetensbärande relationer (Döös, 2011). Det kollektiva lärandet kan sammanfattas som en process där flera individer, ett team, eller nätverk, lär genom interaktion och erfarenheter utifrån en gemensam uppgift.

### 3.4 Dialog

Dialog är enligt Nancy Dixon (2000) en särskild typ av samtal som fastställer det personliga förhållandet mellan deltagarna i samtalet och erkänner deras intellektuella förmåga att förstå världen. Dialogen innebär en samhörighet och grundas på ömsesidighet. Vi kan med dialog få andra individer att ändra sin uppfattning vilket medför att vi kan förändra gruppen eller hela organisationen. Syftet med dialogen är enligt Dixon att synliggöra det som är utsagt och på så vis skapa en bredare bild av omgivningen. För att kunna ta reda på det omedvetna och lära oss saker behöver vi interagera med andra människor och föra en utvecklande dialog. I dialogen delas kunskaper och perspektiv som kan stödjas men också ifrågasättas, vilket skapar stora förutsättningar för ett lärande tillsammans med andra.

Enligt Dixon (2000) har vi som anställda på våra arbetsplatser en instrumentell relation till varandra och vi ses som mänskliga resurser för att kunna nå de gemensamma målen som vi satt upp inom organisationen. Relationer mellan anställda på jobbet kopplas oftast till de arbetsuppgifter som finns på arbetsplatsen. En relation mellan en medarbetare och en chef kan vara ett tydligt exempel. En konsekvens för detta är att människorna på arbetsplatsen kan ses som ett redskap mer än en mänsklig individ. Upprepade dialoger kan då vara ett sätt att öppna upp för det mänskliga i relationerna. Genom samtal kan chef och anställda skapa en gemensam syn på gemensamma mål, problemlösning samt på

arbetsuppgifter. Genom dialog skapas möjligheter för att kunna förändra strukturer och antaganden som tidigare ansetts vara självklara vilket leder till att möjligheter för nya perspektiv och förändringar skapas. Dixons (2000) syn på dialogen i organisationer är att det inte riktigt går att fastställa vad den kommer att resultera i eller om den kommer att gynna organisationen. För en fungerande dialog krävs det att organisationen har ett öppet klimat där samtliga individer kan ifrågasätta varandras idéer och får tillgång till all information som berör dem och arbetet.

## 4. Syfte och frågeställning

Studiens syfte är att undersöka grupputvecklingssamtal mellan chef och medarbetare på en avdelning på akademiska sjukhuset som, grund för medarbetarens lärande. Lärandet som undersöks är hur individer kan tillgodogöra sig arbetskunskap utifrån de lärandeprocesser som eventuellt uppstår i samband med gruppsamtal.

### Frågeställningar

- Vad innefattar ett grupputvecklingssamtal på avdelningen på akademiska sjukhuset?
- Hur upplever medarbetarna grupputvecklingssamtalet som grund för deras professionella lärande?
- Vilket slags lärande har premierats?



## 5. Metod

I detta avsnitt redogör jag för genomförandet av min undersökning samt de urval och avgränsningar som gjorts. Arbetet inför grupputvecklingssamtalet och arbetet inför samt under intervjuerna kommer att beskrivas steg för steg. Det kommer även redogöras för de etiska aspekter som präglat arbetet. Till sist beskrivs hur analysen av data har utförts.

### 5.1 Val av metod

De metoder jag valde för att genomföra min undersökning är observation och semistrukturerade intervjuer. Grupputvecklingssamtalet har observerats för att ge en inblick i vad ett grupputvecklingssamtal inom vården på akademiska sjukhuset innefattar. Fem medarbetarna har intervjuats för att bidra med en uppfattning om hur medarbetare på avdelningen på akademiska sjukhuset upplever grupputvecklingssamtal som grund för deras professionella lärande.

Mitt val av observation som metod gjordes för att få en inblick i vad ett grupputvecklingssamtal på avdelningen på akademiska sjukhuset innefattar. Det förhåller sig till vad Ahrne (2011) tar upp som positivt med observationer. Han menar att det finns fördelar med att besöka de miljöer som intervjudeltagarna blir intervjuade om. Man får en egen förståelse av miljön och då låter man den förståelse som man tar del av influera den fortsatta kunskapsproduktionen och forskningen. Den funktion som observationen har i denna studie handlar bland annat om att den mer eller mindre styrker svaren jag får av respondenterna i deras intervjuer. Jag får även en förförståelse för vad som händer under grupputvecklingssamtalet vilket underlättar min förståelse för respondenternas svar i intervjuerna. Jag får en ”bild” av vad de pratar om då jag är bekant med miljön som beskrivs.

För att ta reda på och kunna synliggöra medarbetarnas egna upplevelser av grupputvecklingssamtal som grund för deras lärande, har jag valt att använda mig av samtalsintervjuer i form av semistrukturerade intervjuer. Jag har med semistrukturerade intervjuer fått möjlighet att ställa öppna frågor vilket har givit mig en bred bild av medarbetarnas upplevelser. Jag har fått ta del av deras åsikter och upplevelser om olika saker som berör deras lärande samtidigt som jag haft möjlighet att be dem exemplifiera eller utveckla, vilket är en fördel med att ha samtalsintervjuer. Nackdelen är att det varit tidskrävande vilket gjort att antalet intervjuer har begränsats till 5 stycken. Det medför att resultatet i denna studie blir svårare att generalisera då generaliseringsbarheten är beroende av kvantitet vad gäller deltagare i studien och att avdelningen består av 50 medarbetare.<sup>1</sup>

### 5.2 Urval och avgränsningar

Alla potentiella deltagare är undersköterskor och sjuksköterskor som jobbar på avdelningen och deltar i grupputvecklingssamtalen. För att få tag på medarbetare som kunde ställa upp på intervju, samarbetade jag med avdelningschefen. Jag fick chans att under grupputvecklingssamtalet som jag observerade, fråga medarbetarna som var där ifall de kunde ställa upp på intervju. Efter grupputvecklingssamtalet skickade chefen ut ett mejl till medarbetarna där han presenterade min forskning där han även nämnde att jag sökte efter deltagare för intervju och lämnade mina

---

<sup>1</sup> I förhållande till vad Ahrne (2011) berättar om kvalitativa intervjuer, anses motivering för val av semistrukturerade intervjuer som metod vara ointressant. Han menar att det är onödigt att dra gränser mellan olika intervjuer eftersom att man kan välja att genomföra kvalitativa intervjuer på många olika sätt, oavsett vilken nivå av struktur en intervju omfattar. I kvalitativa intervjuer kan man välja exempelvis hur många fasta frågor man vill ha med, om man ska ha med följdfrågor eller i vilken ordning man ställer olika frågor och då är det inte nödvändigt att skilja mellan strukturnivåer på intervjuerna. När det gäller kvantitativa intervjuer så blir det viktigare att skilja på olika former av intervjuer (Ahrne et al, 2011: 40).

kontaktuppgifter för de som kunde tänka sig att vara med på en intervju. Med denna strategi för att hitta deltagare kunde jag känna mig säkrare på att urvalet inte var manipulerat i den mening att exempelvis ledningen för avdelningen valt ut vissa personer som de tror kommer ge en positiv bild av grupputvecklingssamtalen.

I samband med grupputvecklingssamtalet var det en som erbjöd sig att ställa upp och fyra medarbetare kontaktade mig veckan efter mötet. Det var sammanlagt fem medarbetare som intervjuades varav tre undersköterskor och två sjuksköterskor. Anledningen till att jag avgränsade mig till att endast intervjua fem medarbetare var brist på tid. Överenskommelser om dag och tid som passade för intervju gjordes då för ena deltagaren på plats och för resterande deltagare via mejl och telefon.

## 5.3 Arbetsplatsen och begrepp inom avdelningen

### 5.3.1 Arbetsplatsen

*Avdelningen som ska undersökas vill vara anonym i denna studie och presenteras därför inte nedan. Det som kan nämnas i kodad form är att det på avdelningen framförallt förekommer intensivvård och att personalen därmed tar emot patienter med akuta fall. Arbetsplatsen som presenteras mer utförligt nedan är Akademiska sjukhuset.*

Akademiska sjukhuset är ett universitetssjukhus som erbjuder sjukvård och omvårdnad. Deras värdegrund bygger på tre kärnvärden, tre egenskaper som medarbetare: skickliga, ödmjuka och långsiktiga. Det är kärnvärden som alla har stor betydelse för personalen och präglar deras kontakt med patienterna. Kärnvärdena fattas enligt följande:

**Skickliga** - De värnar kompetens och utvecklar ständigt sitt kunnande

**Ödmjuka** - De bemöter patienten med engagemang, respekt och personligt intresse

**Långsiktiga** - De bygger sina åtaganden på samverkan, förtroende och uthållighet

En förklaring till den erfarenhet och kompetens som finns på akademiska sjukhuset är att arbetsplatsen har många olika roller som i vardagen flyter ihop med varandra. Rollerna består av specialistsjukhus, utbildningssjukhus, länssjukhus och forskningssjukhus. Vad som personligen kan förstås av detta är att kunskap mellan rollerna delas (Akademiska sjukhuset, 2018a).

Akademiska sjukhusets verksamhetsidé beskrivs i deras hemsida under menyfliken ”Om oss” enligt följande:

*Akademiska sjukhuset erbjuder specialiserad och högspecialiserad vård lokalt, regionalt, nationellt och internationellt. Tillsammans med våra samverkanspartners följer vi patienten längs hela vårdkedjan även utanför vårt sjukhus. Vi är det ledande universitetssjukhuset i Sverige med fokus på bästa kliniska utfall för patienten. Sjukvårdens*

*kvalitet, vårt nära samarbete med Uppsala universitet och vårt starka life science kluster är basen för vår internationellt konkurrenskraftiga kliniska forskning och utbildning*  
(Akademiska sjukhuset, 2018)

### 5.3.2 Begrepp på arbetsplatsen

Här följer en ordlista som skall förklara interna begrepp som används under grupputvecklingssamtalen och även återfinns i intervjuer.

<i>Vårdlag</i>	De patienter som medarbetarna har hand om
<i>Blå</i>	Vårdlagen delas in i olika färger
<i>Vårdplatser</i>	Antal platser på avdelningen som medarbetarna kan lägga patienter på
<i>Resurs</i>	Extra personal vid behov.
<i>Rondar</i>	När sjuksköterskan sitter ner med läkaren och diskuterar patienten.
<i>Patient</i>	Patient eller patienter syftar till de inlagda på avdelningen.
<i>Incheckning</i>	Grupputvecklingssamtalet som undersöks inleds oftast med en så kallad incheckning. Alla medarbetare får berätta hur de mår och hur arbetet gått sista tiden.
<i>Utcheckning</i>	Grupputvecklingssamtalen avslutas med utcheckning då medarbetarna får ställa övriga frågor eller komma med synpunkter.
<i>Avdelningsmöte</i>	Grupputvecklingssamtalet som jag undersöker kallas för avdelningsmöte på vårdavdelningen.
<i>Avdelningen</i>	Avdelningen syftar till vårdavdelningen som medarbetarna arbetar på och avdelningen som undersöks. I denna studie är avdelningen anonymiserad och därför har även namnet på avdelningen bytts ut mot "avdelningen" i både intervjufrågorna och empirin.
<i>Laget runt</i>	På grupputvecklingssamtalen som avdelningen har förekommer det att chefen till exempel vill höra medarbetarnas åsikt och då frågar alla, en efter en. Det kallas för att de går "laget runt".
<i>Golvet</i>	Med golvet menas områdena på avdelningen där arbetet sker.
<i>Chefen</i>	Avdelningschefen som håller i grupputvecklingssamtalen.

## 5.4 Förberedande och genomförande av observationsstudier

Inför observationsstudien planerade jag att genomföra en så kallad öppen observation, det vill säga en observation där forskaren informerar deltagarna om vad som ska observeras och varför, alltså om studien och dess syfte (Ahrne et al, 2011: 89). Observation var en så kallad passiv observation vilket betyder att ingen delaktighet från observatörens sida fanns på fältet (Ahrne et al, 2011: 90). Jag var alltså varken delaktig i diskussionerna eller ställde frågor utan höll mig i bakgrunden. Jag satt med under hela grupputvecklingssamtalet men observerade det endast en gång på grund av tidsbrist.

Under observationen blev jag tilldelad en plats av chefen som höll i mötet. Min plats var i ett hörn till höger om chefs position och snett mitt emot medarbetarnas position. Jag satt med ett anteckningsblock och antecknade under hela mötet. Jag spelade även in hela samtalet då jag fick samtligas godkännande för det. När jag förde mina anteckningar var jag väldigt öppen med vad jag observerade. Jag antecknade vad som skedde om vad jag upplevde under grupputvecklingssamtalet. Detta är enligt Ahrne (2011) något mycket viktigt att anteckna vid genomförande av observationsstudie.

## 5.5 Förberedande och genomförande av Intervjuer

Förberedandet av mina intervjuer bestod av frågekonstruktion samt bestämmelse av tid och plats för intervjuerna. Frågekonstruktionen gjordes i förhållande till min teoridel. Genom att få en uppfattning om vilket lärande som kunde förekomma i och med grupputvecklingssamtalen (kollektivt lärande) fick jag en ganska stark känsla för vilka frågor som skulle ställas till deltagarna. Man skulle kunna säga att frågorna konstruerades utifrån teoridelen. Men samtidigt gjordes frågorna öppna och många följdfrågor handlade om att exemplifiera svaren.

Intervjuerna genomfördes på arbetsplatsen eftersom intervjuerna var naturligt anknutna till den. Deltagarna fick själva bestämma när de ville bli intervjuade, alltså under fritid eller arbetstid fast inom ramen för den vecka som var avsatt för intervjuer. Vidare bestämde även var och en av deltagarna var på arbetsplatsen som intervjun skulle ske. Enligt min uppfattning valde deltagarna framförallt platser som var lediga men även små och avskärmade rum. Inne i rummet fick de välja sittplats. Alla deltagare valde att i princip sitta bredvid mig och alltså inte mittemot. I början av intervjun informerade jag om hur intervjun skulle gå till, hur lång tid den ungefär skulle ta (30 min), gick snabbt igenom frågorna med dem för att de skulle bli bekanta med dessa och mindre nervösa. Jag gick även igenom forskningsetiska principer enligt vetenskapsrådet. Därefter blev deltagarna tillfrågade om ett godkännande för bandinspelning och fick skriva under ett samtyckesformulär (se bilaga 3). Frågorna ställdes i den ordning de är skrivna i, se bilaga 2. Under intervjuernas gång log jag mycket, visade intresse för deltagarnas svar och var inte på något vis ifrågasättande eller dömande. Efter varje intervju transkriberade jag.

## 5.6 Analys och presentation av data

I min analys av data har det kvalitativa materialet först sorterats, sedan reducerats och slutligen argumenterats för. I sorteringsprocessen har det kvalitativa materialet kodats. Enligt Kathy Charmaz (2002, s 683) handlar kodning om att komma mycket nära materialet. I kodningen ska man läsa utskriftena och markera eller rättare sagt koda det intressanta, alltså skriva en liten kommentar vid sidan om stycket eller meningen som finnes intressant. Kommentaren ska sammanfatta det kodade

stycket med något samhällsvetenskapligt begrepp eller perspektiv (Ahrne et al, 2011: 198). Det kodade elementet ska speglas mot teorin då resultatdelen ska genomsyras av argumentationer och teoretiska infallsvinklar som stärks av citat från det kvalitativa materialet. Med andra ord är det mina begrepp för kodningen samt det teoretiska perspektivet som styr sortereringen. Teorins roll i sortereringen fungerar som en synvinkel när jag granskar intervjutranskripten (Ahrne et al, 2011: 202). Reduceringen, som enligt Ahrne et al (2011) handlar om att välja och välja bort ut det insamlade materialet, ser ut på så vis att jag har valt bort det som inte anses relevant, alltså det som varken svarar mot min fråga eller på något annat sätt går att koppla till mina teoretiska infallsvinklar. De citatexempel som lyfts fram är de som jag funnit särskilt intressanta, alltså de som jag fastnat för då de stimulerat mitt analytiska engagemang. Dessa exempel kan vara sådana som problematiserar min allmänna bild av hela forskningsmaterialet. Enligt Ahrne (2011) har sortereringen givit materialet ordning och struktur och genom reduceringen skapat koncentration och skärpa. Slutligen har det argumenterats för materialet vilket har skapat självständighet i förhållande till teorier och tidigare studier som det refereras till. Den självständiga argumentationen har skapats med hjälp av det empiriska materialet och de teoretiska infallsvinklarna. Resultatet har presenterats i den ordning att empirin först redovisats och sedan har det gjorts en analys av det empiriska materialet i förhållande till de teoretiska infallsvinklarna. Resultatdelen består därför av en resultatdel där empirin redovisas och en analysdel där empirin analyseras.

## 5.7 Etiska aspekter

De etiska aspekterna som tas upp här ska fastställa i vilken mån jag handlat moraliskt, främst i relationen mellan mig som forskare och de människor som studerats i min undersökning (Ahrne et al: 30). Den kontakt jag haft med de studerade deltagarna har ägt rum då jag observerat grupputvecklingssamtalen samt då jag intervjuat fem medarbetare på arbetsplatsen. De etiska aspekterna delas in i riktlinjer som har följts i denna undersökning. De riktlinje som följts i samband med observationen och intervjuer är *Forskarens roll* samt vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer som består av fyra huvudkrav: *Informationskravet*, *samtyckeskravet*, *Konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*.

I min forskarroll har jag arbetat med att inte framstå som kylig och alltför neutral i relation till informanterna. Detta anses enligt Ahrne (2011) vara lämpligt som forskare att ha i åtanke. Vidare har jag som forskare haft en försiktig inställning till bemötandet av intervjudeltagarna. Jag har försökt att skapa en känsla av jämlikhet mellan oss och strävat mot att smälta in så den intervjuade inte känner oro eller nervositet, vilket på ett teoretiskt plan anses vara en sund inställning (Ahrne et al, 2011: 48–51). Rent konkret har jag försökt skapa en likhetskänsla genom att medge att jag själv var lite nervös och att det skulle bli spännande vilket även var fallet. Vidare har jag strävat efter att inte påvisa någon maktskillnad mellan forskare och intervjudeltagare. Deltagarna har blivit informerade om sin uppgift i projektet och de villkor som gäller för deras deltagande. Vidare har de fått kännedom om att deras deltagande är frivilligt och att de kan avbryta sin medverkan när som helst. Deltagarna har framfört sitt samtycke för deltagandet i undersökningen. Samtycket är inhämtat på basis att deltagarna fått kännedom om vad deras deltagande handlar om samt hur deras uppgifter kommer att användas, liksom deras personuppgifter och intervjutranskript. Alla uppgifter som inhämtas från deltagarna, liksom deras identitet har givits största möjliga konfidentialitet. Uppgifterna som inhämtas om deltagarna har givits den konfidentialitet så att ingen obehörig till materialet kan ta del av dessa, liksom uppgifter som på något vis kan avslöja deltagarnas identitet. Deltagarna har blivit underrättade om att all inhämtad information från de endast får användas för forskningsändamålet. Vidare är deltagarna informerade om att personuppgifter som är avsedda för forskningsändamålet absolut inte används för åtgärder eller

beslut gällande direkt påverkan på de som enskilda individer, som till exempel tvång till utbildning eller vård.

## 5.8 Studiens trovärdighet och generaliserbarhet

### 5.8.1 trovärdighet

Vad Ahrne (2011) menar med en studies trovärdighet handlar om att läsaren ska tro det hon eller han läser. En forskning måste både få en trovärdighet i den så kallade forskarvärlden men också i det omgivande samhället. Trovärdighet är något som är speciellt viktigt för en kvalitativ forskning och trovärdigheten bygger på omgivningens omdöme av vad de läser. Ifall läsarna uppfattar materialet som trovärdigt så blir studien trovärdig. Vidare menar Ahrne (2011) att det finns olika sätt att göra en kvalitativ studie trovärdig. Två av dessa är: transparens och återkoppling till fältet. Transparens avser genomskinlighet och beroende på hur genomskinlig en studie är inverkar alltså på studiens trovärdighet. Samtidigt sägs det att bra forskning går att diskutera och kritisera. En alltför genomskinlig och ”klar” liksom vattentät uppsats anses inte vara tillräcklig avslöjande bland annat i sin forskningsprocess för att kunna granskas och kritiseras (Ahrne et al, 2011: 26–28).

I min forskning har jag försökt att skapa transparens genom att infoga citat från intervjuarskripten (alltså det som transkriberades fram ur det empiriska materialet) och applicera de i resultatdelen. Citaten ska kunna kopplas till argument och påståenden samt teoretiska infallsvinklar som framförs i resultatdelen. Detta indikerar då på att jag inte tillagt något i resultatdelen som inte framgått i det empiriska materialet och därmed skapas en viss transparens. Ännu en transparens som kan återfinnas i min studie är att den på sätt och vis påvisar liknande svar som studier som beskrivs i avsnittet för *tidigare forskning* gör.

Att återkoppla till fältet kan öka studiens trovärdighet. Återkoppling till fältet innefattar att forskaren kommer tillbaka till deltagarna och de som studerats och låter dem ge sina synpunkter på resultaten av studien. Detta handlar om att deltagarna ska kunna känna igen forskaren de har sett och relatera till det forskaren har kommit fram till. Min återkoppling har gått till på så vis att jag gått tillbaka till arbetsplatsen och hört synpunkter från två av deltagarna som deltog i undersökningen (intervjun samt befann sig på grupputvecklingssamtalet).

### 5.8.2 Generaliserbarhet

Det finns olika sätt att generalisera denna forskningsstudie. Det kan bland annat handla om i vilken mån man kan överföra resultaten från studien på andra personer eller sociala miljöer som på något vis liknar resultaten eller det man studerat (Ahrne et al, 2011: 28–29). Alltså skulle man till exempel kunna fråga sig i vilken mån man kan överföra dessa resultat på andra avdelningar på Akademiska sjukhuset eller på andra undersköterskor och sjuksköterskor på andra sjukhus. Ett sätt att undersöka i vilken mån man kan generalisera en kvalitativ forskningsstudie kan vara att jämföra den med liknande studier.

På en övergripande nivå kan man se på den tidigare forskning som presenterats att samtal i grupp kan skapa möjligheter för ett lärande. I min studie undersöks grupputvecklingssamtal på en intensiv avdelning med akuta patientfall. Denna typ av verksamhet skiljer sig från verksamheterna i tidigare forskning. När man ska jämföra och generalisera min studie med den tidigare forskning som presenterats är det viktigt att ta hänsyn till vilket företag eller vilken organisation man studerar. Det

kan vara så att ett visst grupputvecklingssamtal ger ett lärande på en arbetsplats men det behöver inte betyda att det också kommer ge lärande på en annan arbetsplats. Beroende vad arbetsplatsen jobbar med och hur personalen jobbar, är beroende faktorer för om gruppsamtalet kommer vara gynnade för just den arbetsplatsen och för den personalen. Så även om all tidigare forskning pekar på att någon form av lärande uppstår i samband med gruppsamtal behöver det inte betyda att även min undersökning kan generaliseras till det.

## 5.9 Metoddiskussion

I denna diskussion ska jag reflektera över de metodval som gjorts liksom vilka konsekvenser de medfört. Metodvalen har både positiva och negativa aspekter och konsekvenser. I denna studie har kvalitativa metoder använts i form av intervjuer och observation. Denna diskussion inleds med reflektioner kring observation som metod och avslutas med intervju som metod.

### 5.9.1 Observation som metod

De fördelar som finns med observation som metod i denna studie är att jag kunnat se vad ett grupputvecklingssamtal innebär samt vad som händer under det. Till skillnad från intervjuer har jag alltså sett vad som händer och vad medarbetarna samt chef gör eller inte gör och inte bara vad de säger att de gör eller inte gör. Vidare har jag använt mig av ”öppen observation” vilket medfört att jag under innan min observation kunnat utgett mig för att vara forskare och fått allas samtycke för att delta som observatör under grupputvecklingssamtalet. Jag har även fått allas samtycke till att använda bandspelare under samtalet.

De nackdelar som funnits med observation som metod är att det varit tidskrävande. Både att få till en tid till observationen men också att sitta där och sedan framföra ett resultat av vad jag observerat. Följande har den så kallade observationseffekten varit en nackdel i observation som metod. I och med att det inte är en dold observation kan det hända att deltagarna känt sig observerade och blivit lite obekväma med situationen. Sedan kan det vara möjligt att även chefen drabbats av observationseffekten och då möjligen fokuserat mer på lärandemål just för att lärandet genom grupputvecklingssamtal varit ett stort fokus i denna studie, med andra ord själva studiens undersökning.

### 5.9.2 Intervju som metod

De fördelar som finns med intervju som metod är att jag kunnat ställa följdfrågor till respondenterna. Detta hade inte varit möjligt ifall jag skickat ut enkäter. Samtidigt har jag inte behövt tänka så mycket på att hålla frågorna lätta eftersom jag kunnat förklara de på plats för respondenterna. Detta hade inte heller varit möjligt ifall jag genomfört min undersökning med enkätutskick.

De nackdelar som finns med intervju är att det varit tidskrävande. Just att få till mötena med alla deltagare, att genomföra intervjuerna och sedan arbeta med dem, transkribera etc. Sedan har jag behövt ta hänsyn till etiska aspekter.

## 6. Resultat och analys

### 6.1 Resultat

#### 6.1.1 Observation av grupputvecklingssamtal

Det observerade grupputvecklingssamtalet, som på arbetsplatsen benämns som avdelningssamtal, bestod av 1 avdelningschef, 1 gruppchef och 10 medarbetare. Chefen hade förberett en agenda (se bilaga 1) som han skulle gå igenom tillsammans med medarbetarna. Agendan var synlig för alla då chefen kopplat datorn till en visningsskärm på väggen. Avdelningschefen höll huvudsakligen i samtalet och gruppchefen kom in under mötets gång och informerade, om en ny arbetsmetod, något jag kommer in på senare i detta avsnitt.

Mötet inleds med val av sekreterare. Sekreterarens uppgift under ett grupputvecklingssamtal är att föra minnesanteckningar under mötets gång och sedan sammanfatta vad som sagts och renskriva det i en rapport som sen skickas ut till alla medarbetare (även de som inte närvarade på mötet). Sekreteraren tilldelas även en uppgift av chefen, att längre in på mötet hålla genomgången av operationsplaneraren.

Efter val av sekreterare går chefen vidare till ”incheckning (laget runt)” där han frågar varje medarbetare hur de mår och hur arbetet gått på sistone. Medarbetarna berättar om hur de mår och arbetssituationer som uppstått under de senaste dagarna. Efter att alla hade fått tala avslutar chefen med att berätta hur han mår och hur hans senaste arbetsdagar sett ut. Därefter går han in på nästa punkt i agendan, ”genomgång av operationsplaneraren” och lämnar över ordet till sekreteraren. Många av medarbetarna påstår att de inte lyckas logga in på Akademiska sjukhusets hemsida för att se operationsplaneraren. Sekreteraren loggar in på datorn som är kopplad till en visningsskärmen och visar medarbetarna hur man loggar in och tar sig in på operationsplaneraren. Efter att sekreteraren visat hur operationsplaneraren fungerar (enligt de instruktioner han fått av chefen på plats) går samtalet över till en diskussion mellan chefen och medarbetarna kring ett arbetssätt som kan underlätta för medarbetarna.

Nästa punkt som chefen informerar om är vårdplatssituationen på en avdelning som till viss del är kopplad till deras avdelning. Sammantaget handlar informationen om hur det ser ut på den avdelningen och hur båda avdelningarna ska samarbeta. Under tiden som avdelningschefen står och informerar om vårdplatssituationen av den andra avdelningen, kommer gruppchefen in till rummet. Avdelningschefen lämnar då över ordet till gruppchefen som berättar om en patienttyp som avdelningen eventuellt ska börja ta emot. Han lär medarbetarna om hur de ska arbeta med dessa patienter.

Gruppchefen lämnar sedan rummet när han pratat klart och avdelningschefen tar över ordet för att diskutera sommarplaneringen samt hälsosamma arbetstider med gruppen. Chefen föreslår en utbildning som medarbetarna kunde ta del av. Utbildningen ska hjälpa dem att veta vilka arbetstider samt vilket upplägg av schema som är mest hälsosamt för dem i arbetet. Vidare föreslår chefen ett upplägg av schemat som han tror kommer passa alla (hälsomässigt) på avdelningen.

Chefen går snabbt igenom en ledig tjänst som medarbetarna kan söka. Efter det presenterar han en film som han sedan visar. Filmen handlar om ett kollektivavtal och ska ge medarbetarna en inblick i vilka förmåner de har i och med att de är anställda med kollektivavtal.



Efter filmen berättar chefen om var de kunde hitta mer information om avtal, pension och mycket mer som berör deras arbete. Då mötet börjar gå mot sitt slut avrundar chefen med att ge medarbetarna möjlighet till att ställa övriga frågor om arbetsplatsen. Mötet avslutas med ”övriga frågor”. Sammantaget tar medarbetarna upp frågor upp gällande deras arbete i ett framtidsperspektiv.

I stort upplevde jag grupputvecklingssamtalet som främjande för medarbetarna. De fick möjlighet till att samtala med varandra om problem samt ställa frågor till chefen under samtalets gång och cheferna jobbade aktivt med att få alla involverade i sina förslag om olika saker genom att fråga ”vad tycker ni om det?” ganska ofta.

### 6.1.2 Presentation av intervjudeltagarna och deras arbete

Deltagarna i undersökningen har arbetat på avdelningen olika länge och vissa har befattningen som sjuksköterska (SSK) och andra som undersköterska (USK). En kort presentation av deltagarna görs, liksom vad de har för befattning på arbetsplatsen och ungefär hur länge de arbetat på avdelningen. Detta görs för att ge en bild av hur medarbetarna upplever grupputvecklingssamtalen som grund för deras professionella lärande beroende på vilken befattning de har på arbetsplatsen. Dessutom har betydelsen av hur länge respondenterna varit anställda på avdelningen beaktats. Alla deltagare namnges i resultatdelen som respondenter (R) och nummer i form av Respondent 1 (R1) – Respondent 5 (R5).

Respondent 1, 2 och 3 har befattningen som undersköterska på arbetsplatsen och respondent 4 och 5 har befattningen som sjuksköterska. Tre av respondenterna har arbetat 3–5 år, en färre än 3 år och en i över 5 år.

Rent generellt ser alla sjuksköterskornas arbete likadant ut och även så för undersköterskorna. De arbetar med varandra och varje team utgör en sjuksköterska och en undersköterska. De har hand om patienterna tillsammans men har dock olika uppgifter. Sjuksköterskans uppgifter är mer inriktade på de medicinska delarna medan undersköterskan har mer fokus på omvårdnaden.

Sjuksköterskearbetet ser ut på så vis att sjuksköterskan dagligen har patienter eller vårdlag tillsammans med en undersköterska och tar hand om patienterna under dagen med allt vad det innebär men framförallt medicinera och få iväg dem på undersökning. Även går sjuksköterskan på rondar. Tillsammans med undersköterskan jobbar de med fem patienter (som då utgör ”vårdlaget”) och har ansvaret över dem.

Undersköterskearbetet handlar om omvårdad av patienterna men de har också hand om olika prover som ska tas på patienter. Undersköterskorna har hygienansvar inom avdelningen samt andra ansvarsområden (mycket skötsel) som berör avdelningen.

### 6.1.3 Medarbetarnas erfarenhet av grupputvecklingssamtalen

Inledningsvis visas det hur många grupputvecklingssamtal var och en av medarbetarna har deltagit i. Detta för att ge en tydlighet på hur synen på grupputvecklingssamtalen förhåller sig till hur många sådana man deltagit i.

Respondent 1 har deltagit i cirka 80 grupputvecklingssamtal och tycker att grupputvecklingssamtalen är mycket informativa. Respondenten menar att detta är något positivt eftersom man hålls uppdaterad. Vidare menar respondenten att grupputvecklingssamtalen är bra eftersom det samlar alla på avdelningen vilket gör att man gemensamt kan diskutera saker.

Respondent 2 har deltagit i cirka 200 grupputvecklingssamtal och har både positiva och mindre positiva åsikter om dem. Det positiva menar respondenten är ifall något nytt är på gång så blir man uppdaterad om det annars tycker respondenten att de generellt är mycket informativa men att man inte får ut så mycket av informationen.

*”R 2: Både och, om de berör någon förändring, om det är något vi ska börja med så får man information på avdelningsmötena så i den aspekten tycker jag att de är givande. Man kan hålla sig uppdaterad med allt. Men det är mycket informativt, man får inte ut så mycket av det. Det är väldigt mycket praktisk information, inte, ja...”* (Respondent 2, intervjutranskript: 1).

Respondent 3 har deltagit i grupputvecklingssamtalen cirka 50 gånger och förhåller sig mycket positivt till dem. Respondenten menar att det finns en hel del saker som gör grupputvecklingssamlen viktiga.

*”R 3: De är viktiga. Det tas upp viktiga saker. Man blir lyssnad på. Man blir delaktig om förändringar och förslag. Man får komma med sina åsikter om arbetssätt som förekommer på avdelningen och arbetet i stort. Mycket informativt som gör att jag är uppdaterad om vad som händer* (Respondent 3, intervjutranskript: 1).

Respondent 4 har deltagit i cirka 30 grupputvecklingssamtal och ser mer på dem som ett informationsmöte. Dock talar respondenten om vissa fall då grupputvecklingssamtalen har bidragit till gemensam syn på arbetet.

*”R 4: Oftast är det mest information och det som är bra med de är att man får information om vad som händer, man får reda på vad som händer på våran avdelning, vad som händer på kliniken eller på sjukhuset i stort eller om det har hänt något speciellt och ja, om det är några förändringar. Så jag tycker mer att det är som ett informationsmöte. Sen har ju jag haft olika chefer. Vissa av de har varit bättre på ”ta med oss”, alltså vad vi tycker om arbetet och göra en gemensam syn på arbetet. Om vi har några synpunkter att ta upp liksom. Men det är olika, vissa chefer håller mer själva i mötet, ja så”* (Respondent 4, intervjutranskript: 1).

Respondent 5 uppger inte antal deltaganden av grupputvecklingssamtal på grund av osäkerhet men gissar på att det egna deltagandet sker varannan vecka till var tredje vecka. Respondenten försöker delta så ofta som det går. De hinder som kan uppstå från att gå på grupputvecklingssamtalen är dagpassen, respondenten prioriterar då att ta hand om patienterna framför att gå på mötena. Vad respondenten tycker om grupputvecklingssamtalen skiljer sig inte så mycket till från vad de andra respondenterna tycker. Alla verkar tycka att det är ett bra tillfälle får att få information.

*”Jag tycker ofta att det är väldigt bra när man går på de. Man får ju information som är viktig för avdelningen, vi har haft ganska tuff tid på avdelningen senaste året med många som sagt upp sig, personaluckor, vi fick dra ner på vårdplatser. Och då blir ju mötena på något sätt en ventil eller vad man ska säga att man får prata med cheferna om det eller man kan få höra att man ska dra ner eller upp på vårdplatser eller så, ja”* (Respondent 5, intervjutranskript: 1).

#### 6.1.4 Medarbetarnas upplevelser av grupputvecklingssamtalen

I fråga om medarbetarna upplever att grupputvecklingssamtalen hjälper dem i arbetet, varierar svaren lite men i helhet upplever alla respondenter att samtalen gör det.

Respondent 1 tycker att samtalen är till hjälp i arbetet i den mån att man är medveten om förändringar i arbetet. Respondenten uttrycker sig vidare såhär:

*”R 1: Rent allmänt så vet man om sig att man har fått med sig saker från ett avdelningsmöte som hjälpt en i arbetet”* (Respondent 1, intervjutranskript: 1).

Respondent 2 upplever att grupputvecklingssamtalen hjälper i arbetet genom att man alltid är informerad och menar att arbetet försvåras om man inte är insatt och informerad.

*”R 2: Man måste ju vara insatt och informerad om det som sker så att man inte bara står där sen som ett frågetecken och ba, jaha det har jag inte sett eller hört så jag går till min mejl och läser om avdelningsmötena som jag missat och det hjälper mig, om det är något som ska förbättras eller något sånt”* (Respondent 2, intervjutranskript: 1).

Respondent 3 tycker att grupputvecklingssamtalen hjälper en i arbetet just för att man under samtalen blir lyssnad på. Respondenten menar att problem kan tas upp och åtgärdas vilket underlättar arbetet. Vidare blir respondenten tillfrågad att ge ett konkret exempel och svarar följande:

*”R 3: När en ny sjuksköterska sätts ihop med ny undersköterska som ett team som ska jobba så missar de en del saker och då kommer de till mig och frågar en massa. Det försvårar mitt arbete på det sättet att det tar tid från mitt arbete och jag oroar mig för patienterna som de ansvarar för. Så när jag får chans att ta upp det under ett grupputvecklingssamtal så hör både medarbetare och chef om detta och sånt brukar åtgärdas från chefens sida”* (Respondent 3, intervjutranskript: 1).

En följdfråga som jag då ställer är ifall lärandet för respondenten kan tänkas öka eller möjliggöras i större grad, i samband med att arbetet underlättades.

Respondent 3 svarar då följande:

*”R 3: Ja, absolut. Jag känner då till exempel att jag har mer tid att sitta med mina patienter. Då kan jag kommunicera med de och förstå psykiska aspekter fysiska aspekter som blir lärorikt för mitt arbete. Just när jag får ha fokus med mina patienter uppstår mycket lärande för mig. Ibland vill patienter lära sig om saker som jag kan, till exempel om hjärtat och då hämtar jag affischer om hjärtat och visar de, vilket fräschar upp mitt minne. Ibland kan patienterna vara blyga och då får man sitta med de och träna deras kommunikativa förmåga så att de ska kunna be om saker de vill ha eller behöver och då tränar jag min egna sociala förmåga och sociala kompetens”* (Respondent 3, intervjutranskript: 1).

Respondent 4 menar att grupputvecklingssamtalen upplevs vara till hjälp i arbetet i den mån att man hålls informerad ifall något nytt händer på avdelningen som berör arbetet. Respondenten har inte haft möjlighet till att medverka på så många samtal men menar att sina få deltaganden ändå har hjälp i sitt arbete.

*”R 4: När jag har varit med så tycker jag att de hjälper mig i arbete och arbetet med patienter”* (Respondent 4, intervjutranskript: 1).

Respondent 5 tycker att grupputvecklingssamtalen är ett hjälpmedel i arbetet i den mån att de får medarbetaren att hålla koll på läget och vara säker i arbetet. Vidare uttrycker sig respondenten med argument om grupputvecklingssamtalet som något som lugnar arbetsgruppen.

*”R 5: Jag tycker att det viktigt att man är informerad om hur läget ser ut, är man inte informerad och inte får bra information, blir det lätt missförstånd, att folk pratar på sidan av och att folk blir oroliga om de*

inte får tydlig information. Så är det just nu när vi haft lite gungande då eller vad man ska säga. Så att få tydlig information på mötet upplever jag som lugnar arbetsgruppen. Sen är det svårt att säga hur jag utvecklas i min profession, men det är väl mer kanske att man blir säkrare på hur saker går till” (Respondent 5, intervjutranskript: 1–2).

Vidare berättar respondenten att de utbildningsaspekter som förekommer under grupputvecklingssamtalen hjälper respondenten i sitt arbete.

”R 5: Ja då hjälper det, det blir ju som ett utbildningstillfälle, Det är ju verkligen ett, då får man ett aktivt lärande för att vi ska kunna utföra jobbet på avdelningen. Sen kan det ju, det blir ju problem att alla inte kan vara med, att bara vissa får informationen. Men är man där så får man betydelsefull information” (Respondent 5, intervjutranskript: 2).

Vidare har deltagarna blivit tillfrågade ifall de upplever grupputvecklingssamtalen som lärorika för deras arbete. I större drag tycker få att grupputvecklingssamtalen upplevs som lärorika. Några respondenter upplever samtalen delvis som lärorika.

Respondent 1 upplever liksom respondent 2 att de beror på vad som sägs och tas upp under samtalen.

R 2: ”Det beror nog på i vilken nivå man är, som undersköterska känner inte jag att jag får ut någonting. Det beror på vad som tas upp på samtalen. När samtalen handlar om utbildning, alltså att vi lär oss något nytt, då är det lärorikt” (Respondent 2, intervjutranskript: 1).

Respondent 3 liksom respondent 4 upplever inte grupputvecklingssamtalen som lärorika utan mer som informativa.

R 4: ”Inte lärorikt på det sättet som jag förknippar lärorikt med att man lär sig något nytt utan det är mer informativt, alltså som ”det här ska vi göra” eller ”det här hände på avdelningen”, ja, mer informativt än lärande just på de här mötena” (Respondent 4, intervjutranskript: 1).

Respondent 5 har en snarlik uppfattning om grupputvecklingssamtalen som lärorika för arbetet. Respondent 5 menar att det handlar om vilken samtalsinriktning som grupputvecklingssamtalen har, ifall de tar upp något nytt eller bara ren information. Samtidigt berättar respondenten att samtalen varierar mellan praktisk information och utbildningsinriktade samtal.

”R 5: Det beror på vilken inriktning de har. Jag tycker ändå att de varierar de ganska mycket ibland har vi bara informativa möten där man får matas med information om tex om det är mycket info som behöver komma ut till personalen, det kan vara om schema, liksom organisatoriska grejer som man behöver få reda på. sen ibland inför somrarna brukar vi ha mer utbildningstillfällen när vi ska slås ihop med grannavdelningen, då körs de här mötena som information” (Respondent 5, intervjutranskript: 3).

Till följd av detta frågar jag om respondenten upplever saker som chefen tar upp och är nytt som lärorikt för sitt arbete. Respondenten svarar:

R 5: ”Ja, det känner jag är lärorikt” (Respondent 5, intervjutranskript: 3).

### 6.1.5 Medarbetarnas utveckling genom grupputvecklingssamtal

Respondent 1 medger ett visst upplevande av utveckling genom grupputvecklingssamtalen. Respondenten menar att en känsla av utveckling kommer genom känslan av styrka i arbetet och samlad erfarenhet.

*”R 1: Det beror på vad det på vad som tas upp vid varje möte. All info kanske inte berör varje medarbetare, om man är undersköterska eller sjuksköterska. Befattningen på arbetsplatsen spelar alltså roll. Men jag har utvecklats genom att jag känner mig starkare i arbetet och arbetet har blivit mer rutinmässigt och man har samlat på sig erfarenhet. Om man får diskutera med kollegor och höra olika aspekter och byta erfarenheter så utvecklas man. (Respondent 1, intervjutranskript: 1).*

Respondent 1 uppger vidare att utvecklingen tar plats när kollegorna tillsammans går igenom saker.

Respondent 2 upplever utveckling genom grupputvecklingssamtal på vissa sätt, såsom det informativa som ges där.

*”R 2: Det tror jag nog. Det här informativa som tas upp på samtalen ger utveckling på vissa sätt men inte för att jag ska lära mig något. Det här informativa kan ibland hjälpa i arbetet och ibland lära mig något också. Det beror på vad man är ute efter. Ibland hänvisas vi till hemsidor där man kan gå små utbildningar på datorn och det är bra (Respondent 2, intervjutranskript: 2).*

Detta är även något som respondenten kopplar till sitt lärande. Jag frågar respondenten om det finns något i grupputvecklingssamalet som kan kopplas som hjälpmedel i arbetet och i så fall vad.

Respondenten svarar:

*”Nyligen lärde vi oss om ett nytt arbetssätt för att hjälpa patienter med andning och det blev ett hjälpmedel i arbetet” (Respondent 2, intervjutranskript: 2).*

Respondent 3 känner ingen utveckling alls genom utvecklingssamtalen. Med egna ord förklarar respondenten att:

*”R 3: De ger mig ingenting som gör att jag kan utvecklas som undersköterska. När man går på mötet som är mycket informativt får man mest information som gör mig uppdaterad men inte får mig att utvecklas som undersköterska” (Respondent 3, intervjutranskript: 2).*

Respondent 4 menar att det sker en utveckling fast än det inte riktigt görs en personlig reflektion kring det.

*”R 4: Jag tror att jag lär mig mer fast än jag inte tänker på det, men själva utvecklingen har jag faktiskt inte reflekterat över. Men i och för sig, jag går ju aldrig tillbaka, jag backar aldrig i min roll, ja lär ju mig alltid mer och mer. Jag kan ändå tänka mig att jag lär mig från de här mötena fast än det inte är aktivt lärande” (Respondent 4, intervjutranskript: 2).*

Respondent 5 menar att man som medarbetare utvecklas genom och med gruppen, alltså utveckling i gruppdynamiken.

*”R 5: Det är väl just under de här gångerna då man får konkret information sen kan man ju utvecklas rent gruppdynamikmässigt, alltså att man känner att man blir starkare i gruppen. Man får ju information, man får bekräftelse, ofta kan man ju få lite såhär bra feedback på de här mötena om det till exempel är någon patient eller någon som har kommit och då får vi reda på det. Och då stärks man i gruppen och då kan man stärkas liksom, a, dels professionsmässigt och i gruppdynamiken” (Respondent 5, intervjutranskript: 2).*

Vidare känner respondenten att en stark gruppdynamik kan leda till ett ökat lärande. På frågan ifall respondenten då ser på det hela som ett kollektivt lärande följer svaret:

*”R 5: Ja om det är positiva om det har en positiv touch, det kan ju även vara åt andra hållet. Om det är negativ touch kan de här gruppdiskussionerna eller om vi får negativa information till exempel som påverkar oss i gruppen så kan snarare bli att man blir mer orolig i gruppen och det blir mycket snack utanför och att det då kan skapa en oro nästan. Men det beror ju på vad det är för information som kommer ut. Det är mer när folk känner att de blir oroliga över beslut, när de får beslut så är de inte förberedda på det. Och börjas det gaggas på så att säga”* (Respondent 5, intervjutranskript: 2).

### 6.1.6 Dialoger under grupputvecklingssamtal

Nedan beskriver respondenterna sin delaktighet under samtalen.

Respondent 1 anser sig delvis vara delaktig i samtalen. Vidare menar respondenten att medarbetarna ofta tar upp en hel del vilket leder till att man själv inte behöver prata så mycket.

*”R 1: Det är olika beroende på vad det gäller. Jag är inte den som pratar mest men har jag något att säga så säger jag det. Vissa pratar mer än andra och de tar upp så pass mycket att man själv kanske inte behöver det”* (Respondent 1, intervjutranskript: 2).

Respondent 2 tycker sig vara delaktig under grupputvecklingssamtalen och upplever att det är ett öppet klimat för att uttrycka sin åsikt eller tanke.

*”R 2: Man har bra dialog med chefen och så... man vågar mycket. Jag kan säga vad jag tycker, om en sak är fel eller inte bra, så där så att jag är inte så blygsam kan man säga. Det är ett öppet klimat”* (Respondent 2, intervjutranskript: 2).

Respondent 3 uttrycker sig på ett liknande sätt som respondent 2. Respondent 3 talar mycket om sitt sätt att våga vara delaktig. Vidare nämner respondent 3 att delaktigheten är som störst när samtalen berör undersköterskorna.

*”R 3: Jag vågar säga vad jag tycker och frågar om det är något jag undrar över och vågar påpeka något jag inte tycker är bra. Jag tycker att jag är mycket delaktig, så länge samtalen berör undersköterskorna”* (Respondent 3, intervjutranskript: 2).

Respondent 4 beskriver sin delaktighet som beroende av tillfällena, alltså när respondenten får tillfälle att ta upp något viktigt.

*”R 4: När jag får tillfälle och om jag känner att det verkligen är något som jag behöver ta upp eller diskutera då är jag ändå rätt så delaktig”* (Respondent 4, intervjutranskript: 2).

Respondent 5 anser sig vara delaktig under grupputvecklingssamtalen ifall det finns något viktigt att säga eller uttrycka sin åsikt i. Vidare talar respondenten om att delaktigheten förekommer ifall diskussionen är intressant.

*”R 5: Jag brukar försöka vara delaktig om det är något som jag tycker är viktigt. Jag har inget problem min åsikt och jag tycker att man blir lyssnad på men jag är ingen som behöver säga min åsikt om jag inte har någonting vettigt att säga. Jag är aktiv om jag har en åsikt om jag tycker att det är en intressant diskussion”* (Respondent 5, intervjutranskript: 3).

Samtliga respondenter upplever att chefen jobbar med att få alla involverade i samtalen. Respondent 1 och 2 har snarlika svar, de tycker att chefen jobbar med involveringen men ibland görs det inte på grund av att mycket information ska ut under grupputvecklingssamtalet samt tidsbrist. Respondent 1

upplever att chefen ställer öppna frågor till gruppen vilket öppnar upp för diskussion. Respondent 2 svarar så här:

*”R 2: Ja faktiskt, för att han kan fråga var och en vad man tycker och så, och gå igenom vad varje person tycker och så. Ibland pratar chefen mycket själv, vi har en timme och är det mycket information som ska ut så hinner vi inte prata så mycket”* (Respondent 2, intervjutranskript: 2).

Respondent 3 nämner att chefen har ögonkontakt med medarbetarna och upplever det som ett sätt att involvera alla i samtalet. Vidare anser respondenten att chefens sätt att få alla involverade får de som inte vanligtvis pratar mycket, att göra det.

*”R 3: Ja, mycket. I varje fråga frågar han vad var och en tycker. Han har mycket ögonkontakt och involverar alla på mötet på det sättet. Det känns som att de som inte vågar prata gör det då. Det känns även att han ger oss en stor betydelse när han riktar sin blick mot alla”* (Respondent 3, intervjutranskript: 2).

Respondent 4 upplever att chefen genom ”laget runt” får medarbetarna att bli involverade i grupputvecklingssamtalet.

*”R 4: Jo men det tycker jag ändå och han brukar även ibland gå laget runt och alla får komma till tals eller att är det någonting som vi har diskuterat och så går det laget runt och ja ”vad tycker alla”. Det är i och för sig både bra och dåligt för en del kanske inte känner att de vill delta för att man är olika som personer man kanske inte känner den frågan i någonting men han låter ändå alla prata så det tycker jag ändå”* (Respondent 4, intervjutranskript: 2).

Samtidigt tycker respondent 4 att chefens involverande av gruppen skapar ett lärande för dem. Respondenten menar sammantaget att det är något som i slutändan leder till ett kollektivt lärande.

*”R 4: Jo men det gör det ju för att, också såhär, jag tror inte att man tänker på det men att då får man ju liksom något från alla olika aspekter om, alltså olika inputs från olika personer, från olika arbetare, alltså sjuksköterskor och undersköterskor som man egentligen inte tänker på själv liksom ”aha, den här personen tänker på det här sättet” att ”aha såhär har inte jag tänkt”. Det blir ett kollektivt eller kollegialt lärande”* (Respondent 4, intervjutranskript: 2).

Respondent 5 Upplever samma sak som respondent 4 i meningen att chefen går ”laget runt” och på det viset jobbar med att få alla medarbetare involverade. Vidare berättar respondent 5 om att chefen under vissa tillfällen brukar dela in medarbetarna i mindre grupper och låta dem diskutera olika frågor med varandra och menar att det är ett sätt att få alla involverade.

*”R 5: Sen så brukar de, ibland brukar han om, om det är större grejer som ska diskuteras, till exempel bemanning så brukar dra det innan beslut med arbetsgrupper och då har dom ibland gjort så att man får sitta i mindre grupper och diskutera för och nackdelar för att eller vad jag tror för att alla ska kunna känna att alla ska kunna vara involverade. Det är lite lättare att sitta 3–4 än att sitta 20 och prata i mun på varandra. Och det är ju ett sätt att få alla involverade. Och då brukar man få redovisa det inför hela gruppen”* (Respondent 5, intervjutranskript: 3).

Samtliga respondenter upplever att de får komma till tals under grupputvecklingssamtalen. Tre av respondenterna tillägger under intervjun att chefen ser till att de får komma till tals även om det drar ut över tidsramen för mötet. Till exempel har respondent 3 svarat såhär:

*”R 3: Javisst. Ifall mötet överskrider tiden så är det inget han berörs av, vi får ändå chans att ställa frågor och ta upp saker. Han antecknar även alla synpunkter vi tar upp under mötet”* (Respondent 3, intervjutranskript: 2).

Vidare har jag ställt en fråga till samtliga respondenter angående hur de upplever mottagandet från chef och medarbetare då de tar upp svårigheter eller brister i sitt arbete. Respondenterna har svarat olika här. Några respondenter tycker att det alltid mottas bra och andra tycker det mottas bra eller mindre bra beroende vad det är för problem. Respondenterna har även blivit tillfrågade att ge något konkret exempel på en händelse då de tagit upp någon svårighet eller brist i sitt arbete och hur det har mottagits av chef och medarbetare. Däremot har inte alla givit ett exempel.

Respondent 1 säger att chef och medarbetare för det mesta kan förstå problemet. Vidare exemplifierar respondenten:

*”R 1: Som när det blev brist på personal så tog jag upp det och då kunde medarbetare hålla med och cheferna förstod att det var jobbigt för oss. Så att, men, det var dåligt med personal och svårt när man skulle gå och hämta patienter för undersökningar, sen så var det svårt med personalen så det kunde förstå att det var jobbigt och då försökte chefen lösa det med att vi hade en resurs då, en undersköterskeresurs som kunde hjälpa till”* (Respondent 1, intervjutranskript: 2).

Respondent 2 upplever att det mottas bra av medarbetare. Respondenten menar att kollegorna kommer med inputs eller sina åsikter som problemlösning. Vidare upplever respondenten chefens mottagande enligt följande:

*”R 2: Chefen kan säga ”vi ska ta det” eller ”vi ska lösa det”.”* (Respondent 2, intervjutranskript: 2).

Respondent 3 upplever att chefen mottar det på ett bra sätt men att det varierar hos medarbetarna. Respondenten säger följande:

*”R 3: Det mottar det på ett bra sätt av chef. Chefen tar det på allvar. Det mottas olika av medarbetare. Vissa tar emot på ett bra sätt och kan även relatera och andra vill inte vara så delaktiga. Oftast är det de som jobbar längre på avdelningen som inte vill vara så delaktiga”* (Respondent 3, intervjutranskript: 2).

Följaktligen nämner respondent 3 ett exempel på detta:

*”R 3: När jag tog upp problemet om att ny sjuksköterska och ny undersköterska inte fungerade så bra ihop för att det kunde påverka arbetet så mottogs det bra av chefen. Han föreslog en ändring som gällde schemat och problemet löstes ganska fort. Vissa av medarbetarna kunde relatera och höll med medan andra bara satt och var tysta. Det kändes som att de inte brydde sig så mycket”* (Respondent 3, intervjutranskript: 2).

Respondent 4 tycker att det mottas bra av både chef och medarbetare. Det exempel som respondenten delar med sig av följer:

*”R 4: Till exempel det här att förut hade vi neddragna vårdplatser eller blev neddragna vårdplatser och då var det att vi blev ju färre personal per arbetspass och då på till exempel kvällarna så pass få att vi inte ens skulle kunna få, alltså förr när vi gick på rast så bytte vi alltid av varandra och nu när vi var färre så skulle det inte gå att, det skulle bli så få personal på golvet så vi inte skulle kunna ta rast, eller ja, man kan äta men inte ta sin rast och liksom*



*vara helt ostörd och det hade inte de tänkt på. Det här tog jag upp på ett möte och det godtogs väldigt bra. Nu var det ett tag sen men jag minns att det blev, ja "hur ska vi lösa det här i praktiken" och då tog både chefen till sig och det blev en diskussion mellan oss medarbetare, de kunde relatera, liksom "amen juste, hur ska det här bli" och ja, det blev alltså en diskussion i arbetsgruppen då det här mötet och då vet jag att chefen amen "det här måste vi titta på" och ja, det ändå bra liksom" (Respondent 4, intervjutranskript: 2).*

Vidare ställdes en följdfråga till respondenten ifall de neddragna vårdplatserna kändes som att det blev ett hinder för lärandet. Respondenten svarade följande:

*"R 4: Ja, man är stressad och reflekterar inte över vad man gör och det minskade lärandet" (Respondent 4, intervjutranskript: 3).*

Respondent 5 känner att det mottas väl av kollegor liksom att man får kollegialt stöd. Hur det mottas av chefen menar respondenten beror på vad det är. Samtidigt tycker respondenten att cheferna inte lyssnar alls. Respondentens egna ord kring chefens mottagande lyder:

*"R 5: Hur det mottas av chefen beror på vad det är, hur stora grejerna är, om man kan diskutera sig fram till en lösning, och det förstår jag också, vissa av grejerna går bara inte att lösa. om det är något som kan åtgärdas på plats eller om det inte får att göra då mycket då. Men ibland upplever jag det som att de lyssnar och ibland är det bara som att man pratar för döva öron. Men det tampas sjukvården med varje dag. Vi tycker att vi talar för döva öron" (Respondent 5, intervjutranskript: 3).*

Samtliga respondenter upplever att de får delta i diskussioner under utvecklingssamtalen. Respondent 2 tillägger även att ett lärande skapas i samband med deltagande i diskussioner som uppstår.

*"R 2: Alla säger olika saker och då får man inputs från alla olika håll så kan man välja vad som är viktigt och värdera det kanske komma fram till något som är bra, lite reflektion alltså" (Respondent 2, intervjutranskript: 3).*

Respondenterna fick frågan ställd ifall de upplevde att de gavs möjligheter att diskutera problem med varandra och svaren varierar lite i den frågan. Respondent 1 och respondent 2 upplever att möjligheter ges beroende på vad problemen handlar om, ifall de går att lösa då. Respondent 3 upplever att de ges möjlighet till att diskutera problem med varandra när det mer är tänkt att de ska diskutera med varandra men att de annars inte ges möjlighet till det.

*"R 3: Ibland sätts vi ihop i små grupper där vi får diskutera sådant och då ges vi ju möjlighet till det. Men annars har jag inte upplevt att vi får diskutera fritt under mötets gång" (Respondent 3, intervjutranskript: 2).*

Respondent 4 upplever att möjligheterna ges till viss del, beroende på hur mycket chefen har att säga under mötet. Sen upplever respondenten att när de väl får det så kan det ibland bli lite hätsk stämning under samtalet och då avbryter chefen det.

Respondent 5 tycker att möjligheterna till sådana diskussioner ges när chefen sätter medarbetarna i mindre grupper just för diskussion i smågrupper, liksom vad respondent 5 svarade angående chefens jobb med att få alla involverade i samtalen (se tidigare citat från respondent 5, s.29). Sammantaget tycker alla respondenter att chefen ändå lyssnar till de problem som de tar upp under grupputvecklingssamtalen.

Avslutningsvis har vissa av respondenterna lämnat frivilliga kommentarer om grupputvecklingssamtalen i helhet. Dessa kommentarer citeras nedan som ett litet bidrag till cheferna som leder avdelningsmötena och kommer inte att beröra analysen i denna studie.

*”Jag tycker att det är väldigt bra med sådana här möten på arbetsplatsen för jag tycker att det stärker gruppen, ju mer man får sitta ner tillsammans och prata och har man mycket informativa samtal och bra information och sådär, tror jag att man minimerar det här käbblat på sidan av.”*

*”Sammanfattningsvis tycker jag att mötena är bra. De är utvecklande både för chefen och för oss medarbetare, också verksamheten. Nu blir det att man börjar reflektera, förut har jag inte gjort det. Det är nog väldigt bra fastän man inte tänker på det i det vardagliga, att det bara, det är men det har nog ett syfte varför vi har de.”*

*”Jag tycker bara att man inte ska ha det varje vecka. Men det är bra för man kan ha kontakt med chefen. Ibland känns det och ibland känns det mindre. Ibland är det bara massa info och ibland får man ut bra saker. Det positiva är att chefen då ser oss och man kan diskutera problem och eller om man har något man vill lyfta upp för hela gruppen.”*

*”Jag tycker mötena är viktiga och det blir ju också att de som har varit på mötet kan ju diskutera med varandra efteråt och sen så blir det ju att det sprids till de andra och sen får vi ju veckobrev som innehåller mötesprotokollet som man kan se om man inte varit med på mötet så kan man se vad som står och sen bara fråga någon kollega vad som står eller någon chef. För det mesta tycker jag att får diskutera under avdelningsmötena. Med avdelningsmötena som grund byter vi efteråt erfarenheter med varandra.”*

## 6.2 Analys

### 6.2.1 Kollektivt lärande

Utifrån det empiriska materialet samt i förhållande till den teoretiska infallsvinkeln om kollektivt lärande ser det ut som att medarbetarna upplever ett kollektivt lärande i samband med grupputvecklingssamtalen.

I teorin finns det tre förutsättningar för att det kollektiva lärandet ska äga rum. Den första förutsättningen omfattar att gruppen först samtalar och gör en bedömning om vilka erfarenheter som finns i gruppen. Det empiriska materialet visar att denna förutsättning förekommer under samtalen. Detta framkommer både i min observation av grupputvecklingssamtalen men också i respondenternas intervjuer. I min observation lade jag märke till att chefen gick ”laget runt” där han bland annat frågade varje medarbetare hur arbetet gått på sistone. Deltagarna kunde prata om sitt arbete liksom vad som gått bra eller mindre bra. Vidare utmärker respondent 4 och 5 detta i det empiriska materialet, just att chefen går ”laget runt” för att få alla involverade i samtalen.

Som Granberg (2005) beskriver kollektivt lärande, omfattar det också tre förutsättningar. Granbergs går mer in på utvecklingen av det kollektiva lärandet och menar att den första förutsättningen handlar om att teamets medlemmar har identifierat, tolkat och skapat en gemensam förståelse för uppgiften. Detta är även något som det empiriska materialet svarat mot, just skapandet av en gemensam förståelse för uppgiften. Under min observation tog chefen upp en del uppgifter och hur medarbetarna skulle handskas med dessa. Efter varje förslag som chefen lade fram stämde han alltid av med alla i gruppen genom att fråga vad alla tyckte. Med detta kunde han säkerställa att alla hade en gemensam syn på

hanteringen av uppgiften. Även respondenterna styrker min observation av detta. Respondent 1 och 2 berättar i sina intervjuer att chefen kunde ställa öppna frågor vilket respondenterna upplevde öppnade för diskussion. Respondent 4 har påpekat i sin intervju att chefen efter varje diskussion om något frågar gruppen ”vad tycker ni” vilket ses som ändamålet för att skapa en gemensam syn på uppgiften. Respondent 5 berättar i sin intervju att chefen kunde sätta dem i mindre grupper vissa gånger när det var större uppgifter att diskutera och låta dem samtala med varandra om dessa.

Den andra förutsättningen för det kollektiva lärandet handlar om att varje individ under diskussionen ges möjlighet att framföra sina åsikter om samtalet och dess innehåll (Granberg et al, 2005). I min observation av grupputvecklingssamtalet lade jag märke till att alla fick komma till tals och delta i diskussionerna, liksom att framföra sina åsikter. Även här styrker det empiriska materialet från intervjuerna min observation av medarbetarnas möjlighet till att få delta i diskussionerna och komma till tals. Respondenterna medger i sina intervjuer att de upplever att de får komma till tals och delta i diskussioner. Respondent 3 berättar i sin intervju att chefen låter alla komma till tals även om det drar ut på tiden. Respondent 2 anser att ett lärande skapas i samband deltagande i diskussioner. Respondenten menar att man får höra andras inputs och då själv värdera vad som är viktigt och då komma fram till något bra, liksom lite reflektion.

Såsom Granberg (2005) förklarar den andra förutsättningen för utvecklandet av kollektivt lärande, alltså att medlemmarna gjort den gemensamma, kollektiva kompetensen tillgänglig för varandra, finns även här empiriskt material som svarar mot detta. I min observation märkte jag att den kollektiva kompetensen kan förekomma på olika sätt. En aspekt är hur chef och medarbetare interagerar med varandra, liksom hur de blir uppdaterade och informerade under samtalet. Två andra aspekter är hur svårigheter eller brister som tas upp av en medarbetare mottas av medarbetare och chef och ifall medarbetare ges möjlighet till att diskutera problem med varandra. De två sistnämnda aspekterna är inget som jag kunde fastställa under min observation utan var mer spekulationer i samband med observationen. Därför valde jag att formulera de till frågor och ställa de till respondenterna under deras intervjuer. Den förstnämnda aspekten märkte jag av i början av min observation. Chefens förberett en agenda som bestod av olika punkter som han skulle informera om. Det såg jag som ett sätt att göra den kollektiva kompetensen tillgänglig för medarbetarna på plats. Vidare hade en medarbetare blivit utsedd till sekreterare och antecknade allt viktigt som sades under samtalet. Detta anteckningsblad skickades sedan ut till samtliga medarbetare på avdelningen. Det såg jag som ett sätt att göra den kollektiva kompetensen tillgänglig för medarbetarna som inte var på plats då. Respondenterna styrker min observation om interagerandet mellan chef och medarbetare. De medger att grupputvecklingssamtalen är väldigt informativa, vilket svarar mot att den observerade agendan är fylld med information (som kan ses som kollektiv kompetens). Vidare menar respondenterna att man blir uppdaterad om läget på avdelningen vilket underlättar arbetet. När det gäller de två andra aspekterna har respondenterna svarat varierat på båda frågorna. I sin helhet tyder resultatet av respondenternas svar på att de två aspekterna att den kollektiva kompetensen till viss del görs tillgänglig för samtliga under grupputvecklingssamtalen. Ifall medarbetare inte får ett gott mottagande av chef eller av varandra när de tar upp svårigheter eller brister, görs inte den kollektiva kompetensen tillgänglig för samtliga och inte minst för den som har svårigheterna eller bristerna. Och ifall inte medarbetarna får chans att diskutera problem med varandra, hindras den kollektiva kompetensen från att bli tillgänglig för de. De missar då att dela sina erfarenheter med varandra liksom eventuella lösningar på problemen.

Den sista förutsättningen för kollektivt lärande innebär enligt Ohlsson (2005) att de flesta medlemmarna i gruppen har en gemensam syn på hur de bör handla i den situation de samtalat om. Det empiriska materialet svarar mot detta i form av vad medarbetarna tar med sig från samtalet (till sitt arbete). Respondenterna har under sina intervjuer ställts frågan om de upplever att grupp-utvecklingssamtalen hjälper dem i sitt arbete. Svaren visar att respondenterna får med sig en hel del som gör deras arbete enklare och att arbetsgruppen blir lugnare och säkrare i arbetet. Detta kan ses som att gruppens medlemmar fått den gemensamma synen. Respondent 1 menar att man blir medveten om förändringar som berör arbetet. Respondent 5 medger även att samtalen leder till färre småsnack utanför grupp-utvecklingssamtalen eftersom den gemensamma synen på hur arbetet bör gå till då finns där.

Ohlssons (2005) perspektiv på den tredje förutsättningen för utvecklingen av det kollektiva lärandet är att medlemmarna i gruppen bearbetat och utvecklat strategier för hur problem ska hanteras och uppgifter ska lösas. Detta kan speglas mot medarbetarnas upplevelse av utveckling genom grupp-utvecklingssamtalen. Respondenternas svar om deras utveckling genom samtalen kan tyda på bearbetade strategier för hur arbetet ska gå till. Respondent 1 upplever utveckling genom styrka i arbetet samt samlad erfarenhet. Respondent 2 svarar att personlig utveckling sker genom det informativa som ges och menar att det hjälper i arbetet. Respondent 5 säger i sin intervju att utveckling sker i gruppen, alltså gruppdynamiken då man blir starkare i gruppen. Med dessa argumentationer kan man inte fastställa (i brist på transparens) att gruppen bearbetat och utvecklat strategier för hur problem ska hanteras och uppgifter lösas men som tidigare nämnts tycks det tyda på det.

## 6.2.2 Handlingsrationalitet

Nedan görs en analys för att styrka min analys ovan och säkerställa att kollektivt lärande uppstår i samband med grupp-utvecklingssamtalen, vilket analysavsnittet ovan indikerat på. Detta görs genom att analysera det kollektiva lärandet i förhållande till handlingsrationalitet. Handlingsrationalitet i denna mening avser att de tre förutsättningarna för kollektivt lärande bidragit till att gruppen reflekterar över de tidigare erfarenheterna och handlar därefter. Mer ingående ur teoretisk aspekt kan man säga att innan det kollektiva lärandet tagit plats, ”handlar” gruppen först och ”tänker” därefter medan då det kollektiva lärandet uppstått hos gruppen (alltså att medarbetarna har fått erfarenhet av ”handla först” och ”tänka sedan”), infinner sig processen ”tänka först” och ”handla sedan” i deras arbetsstrategi (Granberg et al, 2005).

I det empiriska materialet finns det i respondenternas intervjusvar en del argument som påvisar gruppens kollektiva lärande i förhållande till handlingsrationalitet. Dessa argument handlar om deltagarnas upplevelser av utveckling genom grupp-utvecklingssamtalen samt hur samtalen hjälper dem i arbetet.

En viss tolkning av handlingsrationalitet kan göras av en respondents svar om sin upplevelse av utveckling genom grupp-utvecklingssamtalen. Respondent 1 menar att utveckling sker genom samtalen på så sätt att man samlar på sig erfarenhet. Denna erfarenhet skulle kunna speglas mot att medarbetaren i arbetet kunnat reflektera över tidigare erfarenheter och därefter handlat. Vidare kan handlingsrationalitet tolkas utifrån respondenternas upplevelser av hur samtalen hjälper dem i arbetet. Respondenterna menar att samtalen hjälper dem i arbetet i och med att de blir informerade om saker som gör det lättare för dem att lösa uppgifter i deras arbete. Respondent 5 menar att samtalen hjälper i

arbetet genom att medarbetarna blir mer säkra i det och vet hur arbetsuppgifterna ska gå till. Detta är något som tyder på att medarbetarna fått med sig erfarenhet och reflekterar i arbetet över det och handlar därefter.

### 6.2.3 Gemensam handlingsarena

Något att ha i åtanke i studiens analys är att det kollektiva lärandet sker inom en gemensam handlingsarena, vilket innebär att lärandet sker på olika sätt i olika kontexter (Döös et al, 2005; Van den bossche et al, 2006). Döös menar att individer bär med sig sitt lärande och sin kompetens när de rör sig mellan olika sammanhang. Dock är inte kompetensen enbart knuten till den enskilda individen utan finns även emellan medarbetarnas relationer.

När det kollektiva lärandet analyserats i avsnittet ovan, visar analysen att lärandet skett på olika sätt. Lärandet anses ha skett genom att medarbetarna:

- Upplevt att grupputvecklingssamtalen hjälpt dem i sitt arbete
- Upplevt en viss utveckling av samtalen
- Generellt ansett samtalen vara informativa och uppdaterande
- Upplevt att svårigheter eller brister de tagit upp, i vissa fall mottagits bra av chef och medarbetare
- I vissa fall givits möjligheter att diskutera problem med varandra
- Upplevt att de fått komma till tals och delta i diskussioner
- Upplevt att chefen jobbat med att involvera dem i samtalen

Även denna teoretiska infallsvinkel styrker mina resonemang om att det infinner sig ett kollektivt lärande i samband med grupputvecklingssamtalen.

### 6.2.4 Dialog

En fungerande dialog anses enligt Dixon (2000) skapa stora förutsättningar för ett lärande tillsammans med andra. En fungerande dialog omfattar i teorin att samtalen lyckas synliggöra det som är utsagt och på så vis skapa en bredare bild av omgivningen. För att kunna ta reda på det omedvetna behöver man integrera med andra människor och föra en utvecklande dialog. I den fungerande dialogen delas kunskaper och perspektiv som kan stödjas men också ifrågasättas. Vidare krävs det för fungerande dialog att organisationen har ett öppet klimat. Nedan följer därför en analys som påvisar att det finns en fungerande dialog i grupputvecklingssamtalen. Analysen kommer då omfatta det empiriska materialet i förhållande till de teoretiska infallsvinklarna om ”dialog”.

Det som i det empiriska materialet indikerar på att det finns en fungerande dialog i grupputvecklingssamtalen är respondenternas svar gällande deras upplevelser att:

- Chefen jobbar med att få medarbetarna involverade i samtalen
- De får komma till tals
- Svårigheter eller brister som de tar upp i vissa fall mottas bra av chef och medarbetare
- De får delta i diskussioner
- De i vissa fall är delaktiga i samtalen

- Medarbetare i vissa fall ges möjligheter att diskutera problem med varandra och att chefen då lyssnar till detta

Då respondenterna upplever att chefen jobbar med att få medarbetarna involverade i samtalen berättar de olika saker som indikerar på det. Respondent 1 berättar att chefen ställer öppna frågor till gruppen vilket respondenten anser öppna upp för diskussion. Här finns både möjligheter att dialogen synliggör det omedvetna men också att det i dialogen delas kunskaper och perspektiv. Respondent 4 och 5 berättar att chefen under samtalen går ”laget runt” vilket även skulle kunna speglas mot att dialogen synliggör det omedvetna och att det delas kunskaper och perspektiv i den.

Respondenterna upplever att svårigheter och brister som de tar upp, i vissa fall mottas bra av chef och medarbetare. Detta kan speglas mot den teoretiska infallsvinkeln om att perspektiv i fungerade samtal delas och kan stödjas men också ifrågasättas. Respondent 4 berättar i sin intervju om en brist som togs upp av en medarbetare under ett samtal där många kunde dela med sig av sitt perspektiv för en lösning bristen.

Vidare upplever medarbetarna att de får komma till tals, delta i diskussioner samt i vissa fall är delaktiga i samtalen. Respondenterna berättar i sina intervjuer att de alltid får komma till tals vilket förutsätter en dialog överhuvudtaget men även i förhållande till teorin kan handla om att lyckas synliggöra det som är utsagt. Respondent 2 anser sig vara delaktig under samtalen och menar att det är så på grund av att det är ett öppet klimat. Detta är något som kan speglas mot den fungerande dialogen i teorin, just att arbetsplatsen anses ha ett öppet klimat. Respondenterna upplever att de får delta i diskussioner under grupputvecklingssamtalet vilket i teorin kan betyda att det möjliggör att de kan interagera med varandra och föra en utvecklande dialog. Denna aspekt kan liknas vid förutsättning nummer två i det kollektiva lärandet (att varje individ följaktligen under diskussionen ges möjlighet att framföra sina åsikter om samtalet och dess innehåll), vilket ytterligare stärker mitt tidigare resonemang om att den förutsättningen finns (och dels att det finns ett kollektivt lärande) i grupputvecklingssamtalet, liksom att mitt tidigare resonemang (om förutsättning nummer två) stärker detta, de stärker varandra.

Slutligen upplever medarbetare att de i vissa fall ges möjligheter att diskutera problem med varandra och att chefen då lyssnar till detta. Respondent 3 och 5 berättar i sina intervjuer om att de kunde sättas i smågrupper och få diskutera sådant. Detta skulle i teorin kunna speglas mot att gruppen får en chans att dela sina kunskaper och perspektiv (som både kan stödjas men också ifrågasättas) genom att ta upp problemen och bemöta dem med olika perspektiv och kunskaper för lösningar (stödjande) eller perspektiv som omfattar ifrågasättande av problemen.

## 7. Diskussion

### 7.1 Sammanfattning av resultat och analys

Syfte med denna studie är att undersöka grupputvecklingssamtal mellan chef och medarbetare som grund för medarbetarens lärande. Nedan besvaras syftet med hjälp av uppsatsens frågeställningar och analysen som har presenterats ovan.

#### 7.1.1 Vad innefattar ett grupputvecklingssamtal på avdelningen på akademiska sjukhuset?

Grupputvecklingssamtalet på avdelningen på akademiska sjukhuset kan förklaras som ett möte där chefen på avdelningen samlar medarbetarna för att informera dem om olika saker. Vidare innefattar samtalet att chefen går "laget runt" vilket gör att dels han blir medveten om hur varje medarbetare har det i arbetet och hur arbetet går men även blir medarbetarna medvetna om varandras välmående samt framgångar eller motgångar i arbetet.

#### 7.1.2 Hur upplever medarbetarna grupputvecklingssamtalet som grund för deras professionella lärande?

Analysen visar att medarbetarna upplever grupputvecklingssamtalet som grund för deras lärande i den mån att samtalet innefattar de tre förutsättningarna som krävs för att ett kollektivt lärande ska möjliggöras. Grunden för deras professionella lärande speglar alltså mot de tre förutsättningar som är utgångspunkt för det kollektiva lärandet. Vidare visar analysen även att det kollektiva lärandet till viss del har förutsättningar att kunna utvecklas. Dessa förutsättningar förekommer i det empiriska materialet men är inte överensstämmande hos alla respondenternas svar. Det är främst den andra och tredje förutsättningen för det kollektiva lärandets utveckling som brister i förhållande till det empiriska materialet. Medarbetarna kan behöva ges fler möjligheter till att diskutera problem med varandra under samtalen. Vidare kan problem och svårigheter som tas upp av medarbetare behöva mottas i större grad av chef och medarbetare liksom att problemen uppmärksammas mer under samtalen.

Slutligen visar analysen att medarbetarna upplever att grupputvecklingssamtalet har en fungerande dialog vilket kan skapa stora förutsättningar för ett lärande tillsammans med andra. Alltså upplever medarbetarna grupputvecklingssamtalen som grund för deras professionella lärande även i den mån att samtalen skapar förutsättningar för ett lärande i gruppen. Grunden för deras professionella lärande speglar alltså mot förutsättningarna som en fungerande dialog för med sig.

#### 7.1.3 vilket slags lärande har premierats?

I förhållande till hur medarbetarna upplever grupputvecklingssamtalet som grund för deras professionella lärande anses det att ett kollektivt lärande har premierats. Lärande genom en fungerande dialog omfattar ett lärande tillsammans med andra och kan därför falla inom ramen för det som anses utgöra ett kollektivt lärande.

## 7.2 Reflektion över resultaten i relation till tidigare forskning och framtida undersökningar

Inledningsvis kommer resultaten av denna studie att sättas i relation till den presenterade tidigare forskningen i uppsatsen. Följande kommer det att göras en liten reflektion över generaliseringsbarheten i studien. Avslutningsvis kommer en argumentation göras om vilka bidrag som studien för med sig och hur vidare forskning kan se ut.

Melander (2003) har kommit fram till att deltagarna i studien lär av varandra genom att kunskap delas och sprids inom gruppaktiviteter, däribland gruppsamtal. Resultaten i min studie tyder på att ett kollektivt lärande sker genom att bland annat kunskap delas och sprids inom gruppsamtal vilket indikerar på att Melanders resultat styrker mina. Augustinsson et al (2016) pratar om att samtalsgrupper är en förutsättning för ledarskapsutveckling. Augustinsson menar att gruppen utgör undran och meningsskapande vilket ger deltagarna i gruppen nya perspektiv i praktiken. I min studie visar resultaten att grupputvecklingssamtalen som utgörs av bland annat en grupp, också skapar förutsättningar för utveckling då det sker deltaganden i diskussioner, liksom meningsskapande. Per-Erik Ellström (1996) skriver att utbildning främjar lärande. I den mån han beskriver utbildning, kan man likna det vid ett grupputvecklingssamtal, vilket gör att denna forskning styrker mina resultat. Byström (2013) skriver i sin avhandlingsstudie om möjligheter för undersköterskor att lära och utvecklas i sjukvårdsarbetet. Byström har kommit fram till att läraaktiviteter på arbetsplatsen skapar möjligheter för undersköterskorna att lära i arbetet. Undersköterskorna anser själva att teamarbete och utvecklingssamtal möjliggör lärande men också att de lär genom interaktion med varandra. Mycket av det som Byström kommit fram till i sin studie styrker mina resultat eftersom de är snarlika, till exempel att teamarbete och utvecklingssamtal möjliggör lärande. Enligt mina resultat möjliggörs ett lärande genom att medarbetarna skapar ett teamarbete under samtalen när de gör kompetenser och dylikt tillgänglig för varandra. En annan reflektion är att det kan gå att generalisera resultat (både från mina till hennes och tvärtom) i större grad här i jämförelse med de andra presenterade forskningarna eftersom båda studierna gjorts inom sjukvården. Baumgarten (2006) har studerat anställdas deltagande i läraaktiviteter och menar att deltagandet är en förutsättning för de att lära nytt. Resultaten från min studie har även visat att deltagandet i grupputvecklingssamtalen spelar roll för lärandet eftersom deltagandet inkluderas i en av förutsättningarna för det kollektiva lärandet. Detta kan man säga visar att min datainsamling av respondenternas deltagande i samtalen är av hög kvalitet.

De resultat som framkommer i min uppsats är väldigt positiva. I relation till tidigare forskningsresultat kan man finna gemensamma faktorer till varför mina resultat ser ut som de gör. I några resultat av de tidigare forskning som presenteras i denna studie, såsom Melander (2003), Ellström (1996), och Baumgarten (2016) kan man se olika faktorer som blir gemensamma i relation till mina resultat, vilket kan svara mot mycket av mitt positiva utfall. Melanders (2003) resultat visar att barnen sammantaget lär under gruppsamtalen genom interaktion med varandra. Ellström (1996) framställer resultat som visar att reflektion i grupp främjar lärande. I Baumgarten (2016) framkommer resultat om deltagandet i läraaktiviteterna som en förutsättning för de anställdas lärande.

I mina resultat framkommer alla dessa tre faktorer. Deltagarna har medgett att de lär sig genom interaktion med varandra, att reflektion främjar lärande (lärande främjas genom att de får gå laget runt och då reflektera över sitt arbete samt höra andras reflektioner) och att de aktivt deltar under grupputvecklingssamtalen. Man kan därav sammanfatta detta resonemang med att konstatera att det



finns gemensamma faktorer mellan mina resultat och en del resultat som framkommer i tidigare forskning. Dessa gemensamma faktorer skulle kunna vara en förklaring till varför en stor del av mina resultat är positiva.

Ekstedt et al (2005) beskriver syftet med grupputvecklingssamtal i ett medarbetarperspektiv och menar att det handlar om att medarbetarna får genomgå och granska sina arbetsuppgifter, analysera vad som behöver förändras i verksamheten och i arbetsuppgifterna och i och med detta göra gruppens behov synliga för chefen. Vidare menar de att samtalen syftar till att medarbetare ska få utöva inflytande över sin egen utveckling på jobbet och över förändringar i arbetet. Medarbetarna får även en chans att ge feedback på arbetssätt men också motta feedback. I förhållande till min observation av grupputvecklingssamtalet på avdelningen på Akademiska sjukhuset samt respondenternas svar i sina intervjuer tyder mycket på att samtalen på avdelningen omfattar faktorerna som Ekstedt och Jönsson anser vara syftet med grupputvecklingssamtal.

När man ska dra generaliserings slutsatser av resultaten måste man ta hänsyn till en del aspekter som just är saker som komplicerar generaliseringsbarheten. Dessa saker är bland annat att undersökningen har gjorts inom vården, närmare sagt på en intensivvårdsavdelning på Akademiska sjukhuset. Alltså måste man tänka på vad det är för typ av verksamhet, vad den innefattar och var den är, liksom verksamhetens art. Ett grupputvecklingssamtal som fungerar som grund för medarbetares professionella lärande på en arbetsplats kan inte kopieras och användas på en annan arbetsplats och garanteras samma resultat. Själva arbetet på arbetsplatsen spelar också roll för vilken mån samtalen kommer bidra till grund för medarbetarnas lärande.

Studien för främst med sig bidrag till avdelningschefen och gruppcheferna som håller i grupputvecklingssamtalen på den studerade avdelningen på Akademiska sjukhuset. Studien bidrar alltså med en uppfattning för cheferna ifall samtalen som de genomför gynnar medarbetarna på avdelningen. Men även bidrar studien med idéer om grupputvecklingssamtal till liknande verksamheter.

I denna studie har jag bland annat kommit fram till att medarbetare inom en intensivvårdsavdelning upplever grupputvecklingssamtal som grund för deras professionella lärande. Det empiriska materialet har även visat bra ledarskap i ett chefsperspektiv, i form av lyhördhet och aktivt eftersträvande av gruppens gemensamma syn på arbetet. Vidare studier som således kan vara intressanta utifrån vad jag kommit fram till i denna studie är undersökningar om ledarskap i förhållande till medarbetarnas lärande. Denna studiens begränsning omfattar att undersökningen endast gjordes ur ett medarbetarperspektiv och inte både ur ett medarbetarperspektiv och chefsperspektiv. En liknande studie skulle kunna göras ur ett chefsperspektiv (undersöka ledningens roll i grupputvecklingssamtalen) och medföra en större förståelse för grupputvecklingssamtal som grund för medarbetares professionella lärande.

## 8. Referenslista

Ahrne, G., 1944, & Svensson, P., 1972. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder* (1. uppl. ed.). Malmö: Liber.

Akademiska sjukhuset. (2018). *Om Akademiska*

Hämtad 2 maj, 2018 från <http://www.akademiska.se/sv/Om-Akademiska/>

Augustinsson, S., Ericsson, U., & Karlsson, J. (2016). Samtalsgrupper som ledarutveckling för socialt komplexa organisationer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22(2), 20.

Bossche, P. v. d., Segers, M., & Kirschner, P. A. (2006). Social and cognitive factors driving teamwork in collaborative learning environments: Team learning beliefs and behaviors. *Small Group Research*, 37(5), 490–521. doi:10.1177/1046496406292938

Byström, E., Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Filosofiska fakulteten, & Pedagogik och sociologi. (2013). *Ett lärarikt arbete?: Möjligheter och hinder för undersköterskor att lära och utvecklas i sjukvårdsarbetet*

Dixon, N. (2000). *Dialog på arbetet* (M. Kristofferson övers.). Stockholm: Fakta info direkt. (Originalarbete publicerat 1998)

Döös, M. & Wilhelmson, L. (2005). Kollektivt lärande: om betydelsen av interaktion i handling och gemensam handlingsarena. *Pedagogisk forskning i Sverige*. (10(2005)3–4, s. 209–226, 42 ref.)

Ekstedt, E., 1943, & Jönsson, G., 1951. (2005). *Att leda platta organisationer - utan att själv bli tillplattad: En praktisk arbetsmodell* (3., [omarb.] uppl. ed.). Stockholm: Norstedts juridik.

Ellström, P., 1947, & Arbetslivsinstitutet. L-programmet. (1996). *Arbete och lärande: Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Engström, A., Linköpings universitet, Filosofiska fakulteten, & Institutionen för beteendevetenskap och lärande. (2014). *Lärande samspel för effektivitet: En studie av arbetsgrupper i ett mindre industriföretag*

Eriksson-Zetterquist, Ulla et al (2011): *Intervjuer*, i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015): *Handbok i kvalitativa metoder*, Stockholm: Liber.

Granberg, O., 1936, & Ohlsson, J., 1962. (2016). *Kollektivt lärande i arbetslivet* (1. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Lalander, Philip (2011): *Observationer och etnografi*, i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015): *Handbok i kvalitativa metoder*, Stockholm: Liber.

Melander, H., Fakulteten för utbildningsvetenskaper, Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet, Uppsala universitet, & Institutionen för pedagogik, didaktik och

utbildningsstudier. (2013). Att lära av varandra: Om social mediering i en elevgrupp. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 18(1–2), 62.

Ohlsson, J., Granberg, O., Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, & Institutionen för pedagogik och didaktik. (2005). Kollektivt lärande i team: Om utveckling av kollektiv handlingsrationalitet. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 10(3/4), 227.

Rennstam, Jens et al (2011): *Att analysera kvalitativt material*, i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015): *Handbok i kvalitativa metoder*, Stockholm: Liber.

Svensson, Peter et al (2011): *Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt*, i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015): *Handbok i kvalitativa metoder*, Stockholm: Liber.

Svensson, Peter (2011): *Teorins roll i kvalitativ forskning*, i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015): *Handbok i kvalitativa metoder*, Stockholm: Liber.

## 9. Bilagor

### Bilaga 1


*Observera att agendan för grupputvecklingsamtalet som mottagits från chef på avdelningen genomgått en del förändringar. Tid, plats är inte angivet för att skydda avdelningens identitet. Avdelningar samt personer som förekommer i punkterna har givits fiktiva namn. Punkt 9 framkommer inte i bilagan eftersom den enbart handlar om en ledig tjänst och chefen berättar att det ligger en annons ute på mottagningen för deras avdelning.*

#### ***Avdelningsmöte***

***Kallade: AC, GC & medarbetare***

***Plats:***

***Tid:***

1. Mötet Öppnas
2. Val av sekreterare – (XXX)
3. Incheckning (laget runt)
4. Genomgång av operationsplaneraren – (XXX)
5. Genomgång av vårdplatsituationen – Avdelning 2. Omfördelning av elektiv vård fr.o.m. vecka XX – Simdax patienter till Avdelning 1?
6. Genomgång av sommarplaneringen – lägesbild
7. Genomgång av hälsosamma arbetstider – resultat från trivselenkät. Utb. i XXX tillsammans med XXX.
8. Akutlarm på avdelning 2 kopplat till Avdelning 1 – vem springer?  

10. Trivselenkät kommer ut i XXX månad.
11. Film om förmåner – ett av Sveriges bästa kollektivavtal. Mer info på navet.
12. Övriga frågor relaterat till arbetsplatsen
13. Utcheckning
14. Avslut

## Bilaga 2

### Intervjufrågor

1. Vad har du för befattning på arbetsplatsen?
2. Hur länge har du jobbat här?
3. Hur ser ditt arbete ut på avdelningen?
4. Har du deltagit i många grupputvecklingssamtal?
5. Vad tycker du generellt om grupputvecklingssamtalen på den här avdelningen?
6. Upplever du att de hjälper dig i ditt arbete och i så fall på vilket sätt?
7. Kan du ge ett konkret exempel?
8. Upplever du grupputvecklingssamtalen som lärorika för ditt arbete och i så fall på vilket sätt?
9. Kan du ge ett konkret exempel?
10. Känner du att du utvecklas som SSK/USK genom att gå på grupputvecklingssamtalen och i så fall på vilket/vilka sätt?
11. Hur delaktig brukar du vara?
12. Upplever du att chefen jobbar med att få alla involverade i samtalen?
13. Upplever du att du får komma till tals?
14. Om du tar upp svårigheter eller brister i ditt arbete, hur upplever du att det mottas av chef och medarbetare?
15. Kan du ge något konkret exempel?
16. Upplever du att du får delta i diskussioner?
17. Ges möjligheter för er medarbetare att diskutera problem med varandra?
18. Känner du att chefen lyssnar till detta?
19. Kan du ge något konkret exempel?

## Bilaga 3

### Samtyckesformulär

Uppsala universitet

Student: Sam abdallah

Till berörda deltagare

#### **Medgivande för deltagande i en studie om *grupputvecklingssamtal och medarbetares lärande***

##### **Projekt**

Arbetet har som övergripande syfte att undersöka grupputvecklingssamtal mellan chef och medarbetare på en avdelning på akademiska sjukhuset som grund för medarbetares lärande.

##### **Metod**

Undersökningen kommer att bestå av intervjuer både observation och intervjuer som kommer att genomföras och därefter analyseras. Om någon av deltagande parter inte godkänner att ljudinspelning används kommer det att raderas. Viktigt att understryka är att fokus i studien i sin helhet inte ligger på de enskilda individerna utan den sammantagna analysen av samtliga intervjuer.

##### **Resultatredovisning, etik och sekretess**

Undersökningens resultat kommer att publiceras i en examensuppsats samt redovisas på seminarier samt på universitets uppsatsdatabas DIVA. I uppsatsen kommer inga enskilda personer att namnges och i den mån namn förekommer, ändras dessa. Alla personuppgifter och andra uppgifter som möjliggör identifiering av individer kommer att hanteras konfidentiellt och under tystnadsplikt i enlighet med gällande lagstiftning (Personuppgiftslagen 1998:204).

##### **Medgivande:**

Denna fullmakt ger tillstånd att ljudinspela intervju samt att använda det insamlade materialet i undersökningen.

##### **Medverkan är frivillig och deltagaren/deltagarna kan när som helst välja att under intervjun avbryta sin medverkan.**

- Jag vill medverka i studien.
- Jag vill inte medverka i studien.

Datum \_\_\_\_\_

Underskrift \_\_\_\_\_