Utbredd psykologisk otrygghet hos sjöbefälsstudenter på praktiken

Examensarbete inom sjökaptensprogrammet

NADIA KAPICIC
NILS TERNÉUS

INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2024

Utbredd psykologisk otrygghet hos sjöbefälsstudenter på praktiken

Examensarbete inom sjökaptensprogrammet

NADIA KAPICIC
NILS TERNÉUS

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Avdelningen för maritima studier
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2024

Utbredd psykologisk otrygghet hos sjöbefälsstudenter på praktiken

NADIA KAPICIC

NILS TERNÉUS

© NADIA KAPICIC, 2024
© NILS TERNÉUS, 2024

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola
SE-412 96 Göteborg
Sverige
Telefon: + 46 (0)31-772 1000

Omslag:
Fotografi av en isbjörn som gömmer sitt huvud bakom ett block av is. Fotograf: Nils Ternéus 2023 norr om Svalbard.

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola
Göteborg, Sverige 2024

FÖRORD

Denna rapport är ett examensarbete för sjökaptensutbildningen på Chalmers tekniska högskola. Vi vill först och främst tacka varandra för stöd och hårt arbete under samt ett väl fungerande samarbete under examensarbetet. Vi vill även tacka Fredrik Forsman, vår handledare för guidning genom hela resan och examinator Johan Magnusson för hans engagemang i vårt arbete.

Sist men inte minst vill vi tacka alla sjöbefälsstudenter som deltagit i vårt examensarbete. Flera studenter har i intervjuerna lämnat uppgifter som inte delats tidigare och arbetet hade inte kunnat genomföras utan sjöbefälsstudenternas ärliga åsikter.

Utbredd psykologisk otrygghet hos sjöbefälsstudenter på praktiken

NADIA KAPICIC

NILS TERNÉUS

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola

SAMMANDRAG

Denna rapport har undersökt statusen på hur svenska sjökaptens och sjöingenjörsstudenter (sjöbefälsstudenter) upplever den psykologiska tryggheten under deras första fartygsförlagda praktikperiod. Den första praktikperioden är en tongivande del för sjöbefälsstudenternas framtida utbildning och syn på sjöfarten generellt, och därför är det viktigt att den är av god kvalitet. För att undersöka detta har en enkät skickats ut till sjöbefälsstudenter och aktiva sjöbefäl som genomfört sin första praktik tidigast 2015. Frågorna som ställts i enkäten är från en vetenskapligt framtagen metod för att mäta psykologisk trygghet. Detta har kompletterats med kvalitativa semistrukturerade intervjuer för att utveckla och exemplifiera hur studenter har upplevt den psykologiska tryggheten.

Svaren på enkäten och intervjuerna har gett en tydlig bild av att det finns en utbredd psykologisk otrygghet hos studenters upplevelse av sin första fartygsförlagda praktik. Med flera exempel på sexism, rasism och andra oacceptabla företeelser som fortgår sedan en gemensam handlingsplan skrevs på av ledande aktörer inom sjöfartsbranschen för att förbättra kvalitén av den fartygsförlagda praktiken 2015 (Svensk sjöfart, 2015).

Nyckelord: Psykologisk trygghet, sjöbefälsstudenter, fartygsförlagd utbildning

Widespread psychological insecurity among merchant marine officer students on seagoing training

NADIA KAPICIC

NILS TERNÉUS

Department of Mechanics and Maritime Sciences
Chalmers University of Technology

ABSTRACT

This report is written to examine the status of Swedish maritime officer (engineers and master mariners) students' perception of psychological safety during their first seagoing training period. The first seagoing training period is important for students' perception of future education and gives students a view of the industry, therefore it is very important that the first training period is of good quality. To investigate this matter, a survey has been sent out to students and previous students that completed their first seagoing training period earliest 2015 with questions from a scientifically developed method of measuring psychological safety. This was complemented by doing qualitative semi-structured interviews further investigating and exemplifying students' perception of psychological safety.

The responses give a clear view of a widespread negative perception of psychological safety in students' first seagoing training period. Numerous examples of sexism, racism and other unacceptable occurrences continue to persist even though a joint action plan was signed 2015 (Svensk sjöfart, 2015) by leading stakeholders capable of affecting the seagoing training to enhance the quality onboard Swedish ships for cadets.

This report is written in Swedish.

Keywords: Psychological safety, maritime students, seagoing training

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning 1
1.1 Bakgrund 1
1.2 Syfte 1
1.3 Frågeställning 1
1.4 Avgränsningar 2
2. Teori 3
2.1 Sjöbefälsutbildningens upplägg och praktikperioder 3
Praktikjournaler och utbildningsmaterial 3
2.2 Psykologisk trygghet 3
Hur psykologisk trygghet påverkar inlärning 5
Hur psykologisk trygghet påverkar säkerheten ombord 6
3. Metod 7
3.1 Litteratursökning 7
3.2 Urval 7
3.3 Demografi 8
3.4 Etiska överväganden 9
3.5 Enkät 9
3.6 Intervjuer 9
3.7 Tematisk analys 9
4. Resultat 11
4.1 Upplevd psykologisk trygghet enkätsvar 11
MEDIAN OCH MEDELVÄRDE 11
KVARTILER 13
STANDARDAVVIKELSE 14
T-TEST 15
4.2 Tematisk analys av psykologisk trygghet 16
Tema 1: Inkludering och lärande i teamet 16
Tema 2: Exkludering ur teamet och negativ lärandetrygghet 17
Tema 3: Händelser som påverkat psykologisk trygghet 19
Tema 4: Mottagande på praktiken samt handledning 20
Tema 5: Studenternas inställning till vidare fartygsförlagd utbildning 22
5. Diskussion 23
5.1 Resultatdiskussion 23
5.2 Metod- och avgränsningsdiskussion 24
Validitet 25
Reliabilitet 25

6. Slutsatser 26
7. Rekommendationer till fortsatt arbete 27
Källförteckning 28
BILAGOR 30
Bilaga A: Intervjuguide 30
Bilaga B: Enkätfrågor 30
Bilaga C: SUI Enkätdata 31
Bilaga D: Exempel på enkätfråga 1

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1 - Könsidentitet - Andelen män, kvinnor och ickebinära som svarat på 8
Figur 2 - Sjötid dagar - Antal sjödagar respondenterna varit ute på praktik totalt 8

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1- medelvärde och median för samtliga respondenter 11
Tabell 2- Medelvärde uppdelat på kön, män och kvinnor 12
Tabell 3- Kvartiler 13
Tabell 4 - Standardavvikelse på varje fråga 14
Tabell 5 - Resultaten från ett t-test för att undersöka om signifikans fanns 15

FÖRKORTNINGAR OCH BEGREPP

Sjöbefälsstudenter – Studenter som studerar till antingen sjökapten eller sjöingenjör
SPSS – Datorprogram för statistisk analys
SUI - Sjöfartens utbildningsinstitut
Zoom - Digitalt mötesverktyg

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

Den första fartygsförlagda utbildningen är en viktig och stor del för blivande sjöbefäl, det är då sjöbefälsstudenterna får en praktisk inblick på livet till sjöss och en möjlighet att tillämpa de teoretiska kunskaperna de har fått under deras utbildning. Den fartygsförlagda praktiken varar i totalt 360 dagar för sjökaptensutbildningen och 300 dagar för sjöingenjörsutbildningen. Under detta år ska studenterna utföra många olika moment och lära sig så mycket så möjligt inför sitt kommande arbetsliv på fartyg.

Enligt flera forskningsrapporter och böcker är psykologisk trygghet en viktig del för att skapa en effektiv inlärningsmiljö (Bringselius, 2023; Edmonson, 2018). Studier har visat på att arbetsplatser med låg psykologisk trygghet har en mindre effektiv inlärningsmiljö och trivsel bland sina anställda (Carmeli, Brueller, & Dutton, 2009). Det är därför viktigt för sjöbefälsskolorna att säkra att den fartygförlagda utbildningen sker i en miljö fri från trakasserier, en miljö där studenterna känner sig trygga att söka hjälp och trygga med att uttrycka sig fritt. En positiv inlärningsmiljö för sjöbefälsstudenterna optimerar deras lärande och ge studenterna en stabil grund inför det framtida yrkeslivet till sjöss. En del av psykologisk trygghet innebär att studenterna kan tryggt uttrycka sina åsikter och idéer utan en rädsla för negativa konsekvenser.

2015 uppdagades det att två kvinnliga sjöbefälsstudenter utsatts för trakasserier ombord på sin fartygsförlagda praktik (Bergman, 2015). En gemensam handlingsplan skrevs under (Svensk sjöfart, 2015) av ledande aktörer inom branschen, (Sjöfartshögskolan vid Linnéuniversitetet, Chalmers tekniska högskola, Sjöfartens Utbildningsinstitut, Linnéstudenterna, Chalmers studentkår, Sveriges Redareföreing, Sjöfartens arbetsgivareförbund, Sjöbefälsföreningen, Seko sjöfolk och Transportstyrelsen) som kan påverka kvalitén på den fartygsförlagda praktiken. Att den psykologiska tryggheten är stark är viktig, och en del av det är att skapa en miljö fri från trakasserier, annars finns det en risk att studenter väljer att avsluta sin utbildning. I denna rapport har det undersökts hur den psykologiska tryggheten har upplevts hos sjöbefälsstudenter på sin första fartygsförlagda praktik, sedan handlingsplanen skrevs på (Svensk sjöfart, 2015).

1.2 Syfte

Denna rapports syfte är att undersöka och analysera hur svenska sjöbefälsstudenter upplever den psykologiska tryggheten ombord under sin första fartygsförlagda utbildning.
För att förstå och utforska de psykologiska aspekterna av inlärningsmiljön som finns ombord, så strävar rapporten efter att ge en överblick på de aspekter som kan påverka elevernas psykologiska välbefinnande, prestationer och den övergripande utbildningsupplevelsen.

Genom att skapa en grund som identifierar eventuella utvecklingsområden skapas en plats för förbättring och utveckling av strategier för att stärka en positiv och främjande arbetsplats ombord för blivande sjöbefäl.

1.3 Frågeställning

Hur upplever sjöbefälsstudenter den psykologiska tryggheten under deras första fartygsförlagda praktik?

1.4 Avgränsningar

- Rapportens målgrupp är begränsad till sjöbefälsstudenter som studerar på svenska civila sjöbefälsutbildningar på högskolenivå. Det innebär att endast nuvarande eller tidigare studenter från Linnéuniversitetet samt Chalmers tekniska högskola har kunnat bidra med svar till enkäten och de kvalitativa intervjuerna.

- Enkäten och de kvalitativa intervjuerna har endast genomförts med sjöbefäl eller sjöbefälsstudenter som avlagt sin första praktik tidigast 2015.

- Sjödagar och fartygsförlagd praktik räknas endast för tid som är utförd på civil sjöfart.

2. TEORI

2.1 Sjöbefälsutbildningens upplägg och praktikperioder

Sjökaptensutbildningen och sjöingenjörsutbildningen består av fyra års utbildning (Chalmers sjökapten programplan, 2024; Chalmers sjöingenjör programplan, (2023); Linnéuniversitetet, n.d.) förutsatt att nominell studietakt följs. För sjöingenjörsstudenterna krävs 300 dagar fartygsförlagd praktik och för sjökaptensstudenterna krävs 360 dagar fartygsförlagd praktik delvis för att kunna få sin behörighet som fartygsbefäl. Denna praktik är uppdelad i flera praktikperioder under utbildningens fyra år. Den första fartygsförlagda praktikperioden infaller under det första läsåret för både sjökaptens- och sjöingenjörsutbildningen på de två lärosätena.

Praktikjournaler och utbildningsmaterial

Ute på sin fartygsförlagda praktik loggar studenten de utbildningsmoment i sin utbildningsjournal som förväntas genomföras enligt sjöfartsutbildningen. En obligatorisk utbildningsjournal utgiven av International Federation of Shipping används av svenska sjöfartshögskolorna och består av flera delar, bland annat moment som förväntas utföras under den fartygsförlagda praktiken (Chalmers, n.d.). Denna utbildningsjournal ska med hjälp av en handledare ombord, vanligtvis överstyrman, regelbundet utvärdera studentens lärande och progression ombord. Handledaren ansvarar för att aktivt se till att studenten ges möjlighet att lära ombord.

2.2 Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet kan definieras som en upplevd känsla av tillit och säkerhet inom en gruppkontext, där individer känner sig bekväma att uttrycka sina åsikter, ställa frågor och ta risker utan rädsla för negativa sociala konsekvenser eller repressalier. Begreppet introducerades av Amy Edmondson, en amerikansk forskare inom ledarskap och organisatoriskt lärande. Denna text syftar till att ge en introduktion till begreppet psykologisk trygghet och dess påstådda positiva påverkan på individer i en gruppkontext.

Amy Edmondson introducerar begreppet psykologisk trygghet i hennes artikel ”Psychological safety and learning behaviour in work teams” där hon definierar begreppet som ”a shared belief by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking - and team efficacy together in learning and performance in organizational work teams (Edmondson, 1999). Positiva effekter såsom förbättrad grupp- och individuell prestation i arbetslivet är kopplat till psykologisk trygghet. Det anses bidra till en miljö där medlemmar i teamet vågar ta risker, ställa frågor och erkänna brister vilket kan leda till ökad motivation och engagemang. Detta stöds av forskning av (Hackman, 1987) som konstaterar att den psykologiska tryggheten är en nyckelaspekt för ett teams utveckling och framgång.

Psykologisk trygghet beskrivs av Timothy R. Clark vara en funktion för respekt och tillåtelse baserat på ”den totala nivån av uppmärksamhet och uppskattning vi visar varandra” (Clark, 2020). Clark definierar psykologisk trygghet som att ”tillåta andra att delta som medlemmar i en social enhet i den utsträckning som vi tillåter dem att påverka oss och delta aktivt i det vi gör”. Clark föreslår därigenom att psykologisk trygghet bör följa en progression baserat på människans grundläggande behov att höra till. Clark (2020) har därigenom identifierat att psykologisk trygghet bygger på fyra stadier vilka han beskriver enligt följande:

Det första stadiet ”Inclusion safety” (inkluderingstrygghet) kännetecknas av en känsla av tillhörighet och inkludering i teamet där individen känner sig vara en del av ett sammanhang där hen är accepterad och är en del av ett sammanhang. Detta stadium handlar om de grundläggande behov en har som människa till kontakt och höra till. Fokus ligger på att se till att alla i teamet känner sig inkluderade och att det skapas en tillhörighetskänsla. Medlemmar i teamet känner sig som en del i gruppen och blir medvetna om sina olika unika bidrag, här vill man framhäva en miljö där olika perspektiv värderas.

Det andra stadiet ”Learner safety” (lärandetrygghet) kännetecknas av att det finns en kultur av ständig förbättring och lärande. I teamet finns det en grundläggande trygghet där du som individ tillåts och vågar ställa frågor, ge och ta emot feedback, erkänna okunskap, vågar testa och göra misstag utan rädsla för bestraffning eller negativa konsekvenser.

I det tredje stadiet ”Contributor safety” (bidragartrygghet)” betonas samarbete, innovation och en proaktiv problemlösning. I detta stadie upplever individen att det den bidrar med till teamet är viktigt och har en positiv inverkan.

Det fjärde och sista stadiet ”Challenger safety” (utmanartrygghet) kännetecknas av att individen är bekväm med att ifrågasätta normer och uttrycka avvikande åsikter.

Dessa fyra stadier utgör enligt Clark grunden för att kunna uppnå psykologisk trygghet och därmed en miljö där individer kan vara sig själva, ha ett effektivt samarbete och driva innovation (Clark, 2020). Genomgående för alla stadier är att det krävs en aktiv insats från både ledare och teammedlemmar. Även Frazier et. al. (2017) betonar vikten av en stödjande atmosfär i ett team och nämner hänsyn mellan medlemmar som en viktig aspekt utöver stöd och tillit.

Något som enligt Kahn kan påverka graden av psykologisk trygghet är gruppdynamiken i ett team eftersom samspelet mellan individer är avgörande för dynamiken inom ett team (Kahn, 1990). En känsla av att kunna lita på varandra och ett ömsesidigt beroende för att genomföra ett teams uppdrag stärker dynamiken (Fraizer et al., 2017). Att se till att alla individer känner sig delaktiga är en viktig faktor för gruppdynamik och underlättar skapandet av psykologisk trygghet (Gerlach & Gockel, 2018).

För att främja psykologisk trygghet krävs en ledarskapsstil som stöder öppen kommunikation och där varje individs perspektiv värderas. Edmondsons modell för arbetsgrupplärande (1999) består av fyra nyckelsteg: föregående förhållande, teamets övertygelser, teamets lärandebeteende och teamprestation. Vidare pekar Edmondson på vikten av att det inom teamet skapas tillräckligt med förtroende för att våga uttrycka sig eftersom det bidrar till en öppen kommunikationskultur. I en öppen kommunikationskultur skapas det möjlighet till kollektiv inlärning och förbättring. Edmondsons forskning understryker även vikten av psykologisk trygghet som en avgörande faktor för att skapa den atmosfär som tillåter öppenhet och delning av nya idéer. Detta stöds också av Argyris (1991), som konstaterar att organisatoriskt lärande också handlar om tankesätt, till exempel kan ett defensivt beteende vara ett potentiellt hinder för den organisatoriska inlärningen även om individen är engagerad i sina arbetsuppgifter. Det är därför avgörande att övervinna ett defensivt beteende för att kunna främja en miljö där individer kan lära av sina misstag och i stället bidra till konstruktiv organisations framsteg (Argyris, 1991).

Edmondson (2019) menar att psykologisk trygghet inte ska förväxlas med en arbetsmiljö där alla individer håller med varandra för att vara trevliga eller ge varandra obegränsat med beröm, utan i stället menar Edmondson att psykologisk trygghet innebär en miljö med öppenhet, produktivt utbyte av tankar, idéer och åsikter. I en arbetsmiljö med psykologisk trygghet kan olikheter och konflikter göras till positiva bidrag i stället för att göra teamets presentationer negativt. Att främja en sådan miljö är avgörande för att skapa den miljön där individer kan vara sig själva, samarbeta effektivt och främja innovation (Clark, 2020; Edmondson, 1999; Hackman, 1987)

Hur psykologisk trygghet påverkar inlärning

Psykologisk trygghet anses vara en bidragande faktor för effektiv inlärning och har en djupgående effekt på flera aspekter av lärande i arbetslivet (Edmondson, 1999). Forskning visar att när medlemmar i en arbetsgrupp upplever psykologisk trygghet skapas en grogrund för kunskapsdelning och öppen kommunikation. För att lärande ska kunna ske krävs en kultur som både accepterar och uppmuntrar samarbete och feedback (Edmondson, 1999). I en trygg miljö vågar teammedlemmar ställa frågor, be om hjälp och dela med sig av sina misstag. Detta leder till en kollektiv inlärningsprocess där alla kan dra nytta av varandras erfarenheter och kunskaper.

Enligt Amy Edmondsons (1999) forskningsresultat påvisar den att psykologisk trygghet är kopplat till minskad rädsla för att göra misstag. I en trygg miljö där utan rädsla för negativa konsekvenser är medlemmar i teamet mer benägna att uttrycka sina åsikter och testa nya idéer vilket främjar en lärandeorienterad kultur (Edmondson, 1999). Argyris och Schön's (1978) teori om ”double-loop learning” ger ytterligare stöd för betydelsen av psykologisk trygghet vid inlärning. ”Double-loop learning” betonar vikten av att omvärdera och justera strategier baserat på insamlade erfarenheter. En arbetsmiljö som styrs av rädsla hindrar både inlärning, förmågan för kreativt tänkande och samarbetet i ett team (Edmondson, 2018). I boken ”Den orädda organisationen” (2018) beskriver Edmondson att rädsla inte bidrar till ökad kreativitet eller produktivitet i ett team och att rädsla minskar drivkraften i arbetet samt till misstag som kan få negativa konsekvenser eftersom teammedlemmarna inte vågar be om hjälp eller ej heller vill dela med sig av ny information och idéer. För att motarbeta detta krävs det ett aktivt arbete med att skapa en arbetsmiljö präglad av psykologisk trygghet (Edmondson, 2018). Sidani och Reese (2020) lyfter vikten av ledarskapets betydelse för psykologisk trygghet, de menar på att ledarna i en lärande situation bör vara lärande ledare. Ledare som aktivt väljer att fördela makt och ge sina medarbetare ökad autonomi i både arbetsuppgifter och beslutsfattande skapar en arbetskultur präglad av tillit och motivation. De framhäver vikten av varje individ och visat förtroende för deras kompetens (Sidani & Reese 2020).

En brist på tillit och trygghet kan leda till en minskad känsla av egenmakt hos teammedlemmarna. Detta kan hämma den naturliga utvecklingen av förmågan att ta ansvar och fatta beslut. Detta framhäver en arbetskultur där ledaren uppmuntrar teammedlemmar till att känna sig uppmuntrade och stärkta, denna tilltro för teammedlemmarna har en positiv inverkan på individens känsla av egenmakt och ökad motivation. Vid avsaknad av den psykologiska tryggheten hämmas den naturliga utvecklingen av denna förmåga, då en saknad av tillit och trygghet kan minska känsla av egenmakt hos individen (Zhy, Yao & Zhang, 2019).

Förutom den öppna dialogen och en minskad rädsla för misstag påverkar psykologisk trygghet också engagemang och motivation hos individerna. När en individ känner att den värderas och respekteras för sina åsikter och insatser ökar motivationen, vilket bidrar att man deltar i inlärningsaktiviteter och strävar efter personlig och professionell utveckling (Edmondson 1999). Detta stöds av Deci och Ryans (2000) Self-Determination Theory som framhäver vikten av autonomi, kompetens och samhörighet för ökad motivation och främjad lärande. De betonar vikten av hur psykologisk trygghet skapar en miljö där dessa tre behov uppfylls med positiv motivation och engagemang. När en individ känner sig trygg att uttrycka sina åsikter (autonomi), upplever en framgång i studier (kompetens) och när individer har meningsfulla interaktioner med andra (känsla av samhörighet), främjas en positiv inlärningsmiljö (Deci & Ryans, 2000).

Psykologisk trygghet anses stödja inlärning genom att skapa den atmosfär där individer kan känna sig bekväma med att söka ny kunskap, delta i vidareutbildning och aktivt utforska möjligheter till lärande och utveckling (Edmondson 1999).

Hur psykologisk trygghet påverkar säkerheten ombord

För att främja säkerheten ombord på ett fartyg är det viktigt med effektiv kommunikation, teamarbete och nödhantering. En effektiv kommunikation är en avgörande faktor för säkerheten ombord där psykologisk trygghet kan bidra till att skapa en miljö där besättningen känner sig bekväma och trygga med att dela information öppet och ärligt. En effektiv kommunikation minskar risken för missförstånd och felinformation (Edmondson 1999). Psykologisk trygghet har en positiv påverkan på teamarbete vilket är viktigt ombord och därmed en positiv effekt på samarbete och tillit på besättningen under stressiga förhållanden (Hackman, 1987). Detta är extremt viktigt i en nödsituation när raska och samordnade beslut och insatser är nödvändiga.

Ytterligare fördelar som nämns med psykologisk trygghet enligt Amy Edmondson (1999) är minskad stress och en ökad beslutsförmåga. En besättning som känner sig trygg har en större vilja att bibehålla en högre standard av beslutsförmåga under en pressad situation (Edmondson, 1999). Psykologisk trygghet bidrar även till skapandet av en övergripande säkerhetskultur ombord, där alla i besättningen är engagerade till att upprätthålla säkerhetsstandarden ombord (Edmondson 1999). Dessa faktorer tillsammans har en inverkan på besättningen ombord och deras förmåga att hantera olika säkerhetstillfällen och minimerandet av risk för olyckor ombord på fartyget. Psykologisk trygghet kan på så sätt som helhet skapa en grund för säker och effektiv fartygsverksamhet.

3. METOD

För att besvara frågeställningen och uppfylla syftet har en metodkombination av undersökningsmetoder använts. En kvantitativ undersökning i form av en enkät har använts för att ta reda på studenternas upplevelse av psykologisk trygghet, och en kvalitativ undersökning i form av intervjuer har kompletterat enkäten med att ta reda på varför studenter upplever detta. Resultaten har tolkats och nyckeltal samt relevanta resultat för den kvantitativa delen tagits fram. En tematisk analys har genomförts för de kvalitativa intervjuerna. Nedan går vi in djupare på hur varje steg har genomförts.

3.1 Litteratursökning

I detta arbete genomfördes omfattande sökningar efter vetenskapliga artiklar för att bygga upp en stark bakgrund och teoretisk grund för ämnet som behandlas i denna rapport. För att samla in relevant information har det använts flera sökverktyg och källor. Ett av verktyg som har använts är Chalmers Bibliotek där det erbjuds åtkomst till akademisk litteratur och forskningsartiklar. Även Scopus har använts, Scupus är en omfattande databas för sammanfattningar och citeringar av litteratur som även erbjuder verktyg för att spåra, analysera och visualisera forskning. Ett annat verktyg som har använts är Google Scholar, en sökmotor för vetenskapliga publikationer, där flera källor använts för att identifiera relevanta studier och teorier inom området. Akademiska källor som facklitteratur lånat av antingen bibliotekets samlingar eller inköpt har också använts till denna rapport. Metoden av att använda olika källor och verktyg har gjorts för att skapa en omfattande förståelse inom ämnet som stärker rapportens trovärdighet.

3.2 Urval

Urvalet av deltagare baseras på specifika begränsningar inom sjöbefälsutbildningarna i Sverige. Studien inriktas på sjöbefälsstudenter från Sveriges enda två sjöbefälshögskolor som utbildar på högskolenivå, Chalmers Tekniska Högskola och Linnéuniversitetet. Urvalsgruppen är nuvarande eller tidigare sjökaptens och sjöingenjörsstudenter som genomfört sin första praktik tidigast 2015. För att representera hela urvalsgruppen har besök vid både sjöfartshögskolor skett där studiens kvantitativa undersökning har presenterats för sjökapten och sjöingenjörs klasserna. Genom dessa besök strävade studien efter en jämnare fördelning av respondenter från olika geografiska områden. Inkludering av tidigare sjöbefälsstudenter har skett genom att utnyttja befintliga kontakter och rekommendationer för att säkerställa en mångsidig och erfaren målgrupp. En frivillig sista fråga i enkäten upprättades för respondenter som kunde tänka sig att ställa upp i en kvalitativ intervju och på detta sätt upprättades urvalet för de kvalitativa intervjuerna.

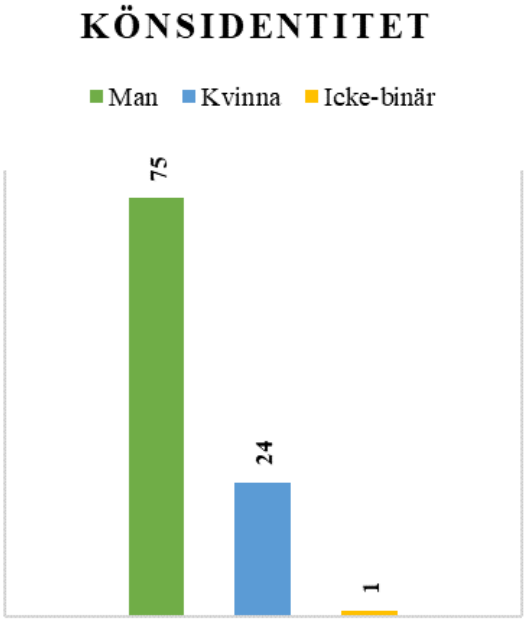
Genom kontakt med administrationen på respektive universitet kan storleken på urvalsgruppen inte bestämmas. Däremot kan det ge en indikation på hur många som studerar och har genomfört sin första fartygsförlagda praktik. På Linnéuniversitetet är det 195 sjökaptensstudenter som blivit antagna till utbildningen och 101 sjöingenjörsstudenter sedan 2020. Eftersom både programmen är fyra år så kan det motsvara antalet studerande just nu, däremot har det skett ett stort antal avhopp. På Linnéuniversitetets sjökaptensprogram påbörjade endast 31 av 47 sin första fartygsförlagda praktik det senaste året. På Chalmers tekniska högskola har 148 personer sjökaptensprogrammet sedan 2020, samt 80 sjöingenjörsstudenter. Där påbörjade endast 37 av 49 sin första fartygsförlagda praktik det senaste året. Då enkäten främst nått fram till personer som är aktiva sjöbefälsstudenter innebär det att den teoretiska mängden studenter i urvalet maximalt kan uppnå 524 studenter, men det

går att räkna med avhopp från utbildningen utifrån den data som delgetts. Enkäten har även spridits till ett fåtal aktiva sjöbefäl.

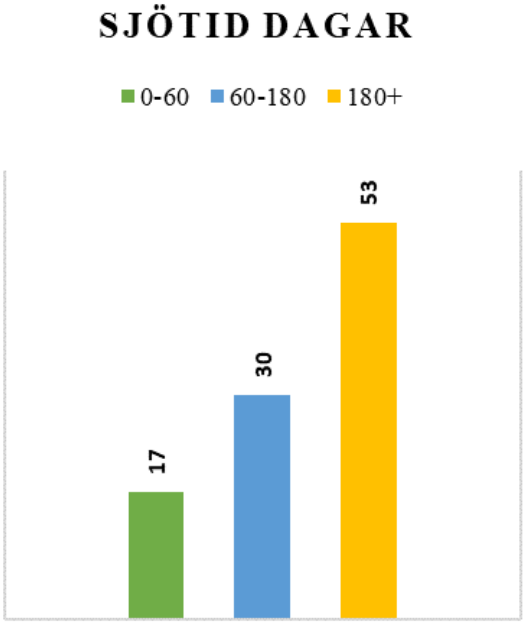
3.3 Demografi

Samtliga enkätfrågor är besvarade av 100 respondenter, vilket innebär att *n=100* på samtliga resultat i den kvantitativa delen. På grund av att det endast är en icke-binär respondent presenteras dennes svar ej i resultatkapitlet på grund av forskningsetiska skäl. Antalet respondenter på de kvalitativa intervjuerna är 20 varav tre kvinnor och 17 män. Könsidentitet och antal sjödagar är illustrerat nedan, se figur 1 och figur 2.

Figur 1 - Könsidentitet - Andelen män, kvinnor och ickebinära som svarat på



Figur 2 - Sjötid dagar - Antal sjödagar respondenterna varit ute på praktik totalt



3.4 Etiska överväganden

Denna studie bygger på medverkan från sjöbefälsstudenter och studiens resultat hade inte varit möjliga utan att studenter hade deltagit med sina åsikter om sin första fartygsförlagda praktik. Anonymiteten hos våra respondenter har under hela processen tagits i åtanke och vikten av att studenter och tidigare studenter kunnat dela med sig av information anonymt har varit avgörande. Enkätundersökningen har därför varit helt anonym och inte spårbar till respondenterna. Studenterna har i enkäten blivit informerade om hur data kommer att användas och att om de väljer att svara på enkäten ger de samtycke att deras resultat kan användas i arbetet. Frivilligt deltagande i kvalitativ intervju har skett där ytterligare personlig information kan ha delats. Alla respondenter har inför kvalitativa intervjuer fått ta ställning till att bli inspelade för transkribering och givit sitt samtycke till att deras svar behandlas/bearbetas och kan komma att användas i rapporten. Inga personliga uppgifter, namn på praktikplatser, rederier eller exempel som kan spåras till en specifik respondent har citerats i resultaten och all rådata har hållits konfidentiellt inom projektgruppen.

3.5 Enkät

En kvantitativ undersökning med strukturerade intervjuer har gjorts genom en enkät för att samla in numeriska data om upplevelsen av psykologisk trygghet hos svenska sjöbefälsstudenter under deras första praktik. Detta har gjorts för att få ett brett underlag hos sjöbefälsstudenter där vi med detta verktyg kunnat mäta psykologisk trygghet i en stor skala. Verktyget är ett frågeformulär på 11 frågor som ursprungligen utvecklats av Edmondson för att senare vidareutvecklas av Psych Safety (2020). Frågorna handlar om olika former av psykologisk trygghet som kan upplevas, och graderas på en femgradig skala. Svaret ett (stämmer ej) är negativt och fem (stämmer väldigt bra) är bra. Data behandlades i analysverktyget SPSS 2020 för att ta fram relevant statistik för resultat såsom medelvärde, signifikans och grafer som beskriver svaren. Se ett exempel på en fråga och hur den presenterades för respondenterna i bilaga D.

3.6 Intervjuer

Nästa steg av datainsamlingen har skett genom kvalitativa intervjuer. För att få mer förståelse för de erfarenheter som deltagarna besitter är användning av kvalitativa intervjuer en fördel, vid kvalitativa intervjuer kan även följdfrågor ställas vilket resulterar i en större förståelse för det som undersöks (Larsen,2019). Intervjuguiden *(Bilaga B)* till de kvalitativa intervjuerna har tagits fram baserat på de frågor som återfinns i den kvantitativa intervjumetoden. Frågorna i intervjuguiden har följt temat om psykologisk trygghet baserat på Timothy Clarks (2020) uppbyggnad av ämnet med fyra huvudkategorier:

- Trygghet att tillhöra
- Trygghet att lära
- Trygghet att bidra
- Trygghet att utmana

Dessa fyra teman har kompletterats med inledande allmänna öppna frågor om upplevelsen från respondentens första praktik samt en avslutande fråga om vad respondenten tagit för lärdomar av praktiken på temat psykologisk trygghet.

3.7 Tematisk analys

Samtliga intervjuer spelades in med samtycke från respondenterna. Intervjuerna skedde via Zoom för att sedan transkriberas. Intervjumaterialet analyserades genom tematisk analys i enlighet med Braun och Clarkes (2006) metod som innebär en process där man identifierar mönster och teman i intervjudata genom kodning för att sedan analysera och tolka resultaten

för att svara på forskningsfrågan. Kodningen utgick från en abduktiv ansats och verktyget Nvivo 20 användes för att koda respondenternas relevanta uttalanden genom att gruppera liknande uttalanden under specifika koder. Efter kodningsprocessen grupperades koderna in till teman, som sedan beskrivs i resultatdelen under tematisk analys.

4. RESULTAT

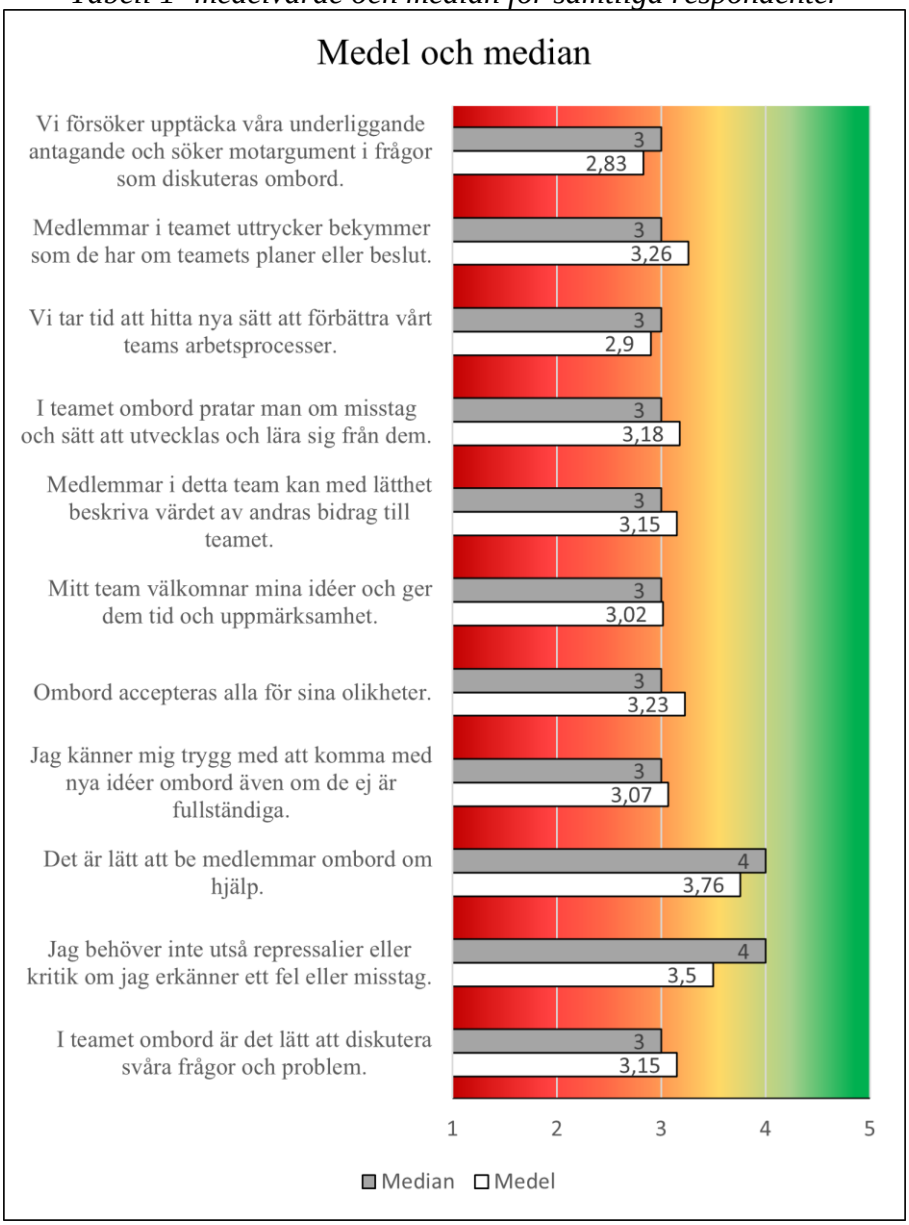
4.1 Upplevd psykologisk trygghet enkätsvar

MEDIAN OCH MEDELVÄRDE

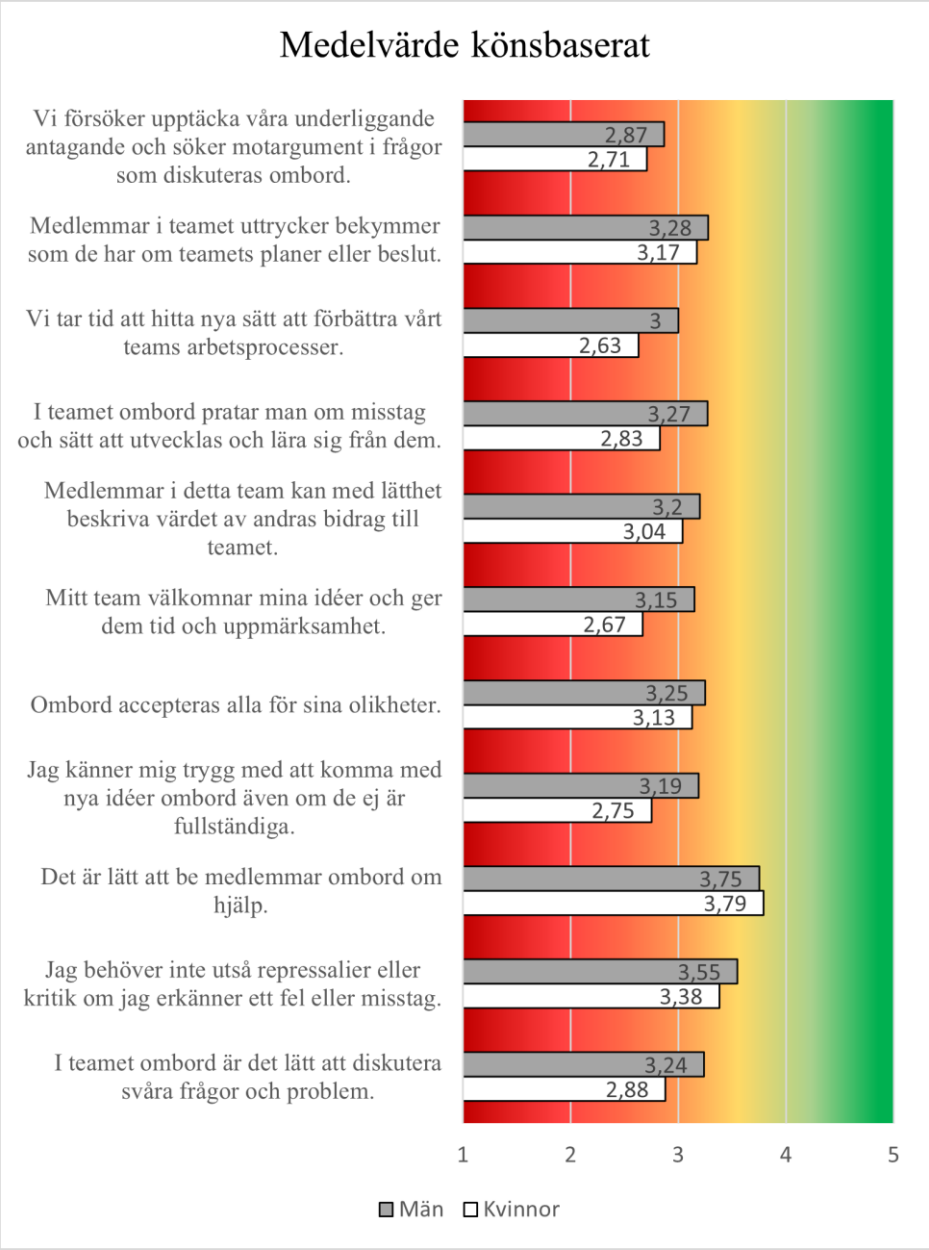
Värdena beskrivs nedan i tabeller. Median är i nio av 11 fall på tre av fem där fem värderas som stämmer väldigt bra och ett värderas som stämmer ej. Medelvärdet på frågorna ligger på tre (+-0,5) på alla frågor förutom en där medelvärdet presenteras som 3,76, se tabell1. Det innebär att inget medelvärde är över fyra. Det förekommer också skillnad mellan könen i medelvärde, där killar generellt har en bättre upplevelse än kvinnor i alla frågor förutom "Det är lätt att be medlemmar om hjälp ombord", se tabell 2.

Då fem stämmer väldigt bra och ett stämmer ej så kan ett medelvärde runt tre tolkas som negativt. I så fall kan det tolkas att i nästan samtliga frågor upplever respondenterna i det stora hela en negativ psykologisk trygghet.

Tabell 1- medelvärde och median för samtliga respondenter



Tabell 2- Medelvärde uppdelat på kön, män och kvinnor



KVARTILER

Genom att ta fram kvartiler från statistiken så delar vi in vår data i fyra lika stora delar. Då ger kvartiler en insikt om fördelning av svar på en skala. Sett utifrån psykologisk trygghet visar kvartilerna att på sju av 11 frågor svarar den lägsta kvartilen (25%) av respondenterna två eller lägre, vilket indikerar en mycket låg känsla av psykologisk trygghet. Vidare är det anmärkningsvärt att av 11 frågor så har 50% av respondenterna på nio av frågorna svarat tre eller lägre vilket tyder på en utbredd känsla av bristande psykologisk trygghet, se tabell 3.

Tabell 3- Kvartiler

Kvartiler

	Percentiles		
	25	50	75
I teamet ombord är det lätt att diskutera svåra frågor och problem	2,00	3,00	4,00
Jag behöver inte utså repressalier eller kritik om jag erkänner ett fel eller misstag	3,00	4,00	4,00
Det är lätt att be medlemmar ombord om hjälp	3,00	4,00	5,00
Jag känner mig trygg med att komma med nya idéer ombord även om de ej är fullständiga	2,00	3,00	4,00
Ombord accepteras alla för sina olikheter	2,00	3,00	4,00
Mitt team välkomnar mina idéer och ger dem tid och uppmärksamhet	2,00	3,00	4,00
Medlemmar i detta team kan med lätthet beskriva värdet av andras bidrag till teamet	3,00	3,00	4,00
I teamet ombord pratar man om misstag och sätt att utvecklas och lära sig från dem	2,00	3,00	4,00
Vi tar tid att hitta nya sätt att förbättra vårt teams arbetsprocesser	2,00	3,00	4,00
Medlemmar i teamet uttrycker bekymmer som de har om teamets planer eller beslut	3,00	3,00	4,00
Vi försöker upptäcka våra underliggande antagande och söker motargument i frågor som diskuteras ombord	2,00	3,00	3,75

STANDARDAVVIKELSE

Ett spridningsmått på den genomsnittliga avvikelsen på medelvärdet har gjorts för att se om det är en låg eller hög standardavvikelse. Resultatet ses nedan i tabell 4.

Tabell 4 - Standardavvikelse på varje fråga

Descriptive Statistics

	N	Std. Deviation
I teamet ombord är det lätt att diskutera svåra frågor och problem	100	1,077
Jag behöver inte utså repressalier eller kritik om jag erkänner ett fel eller misstag	100	1,142
Det är lätt att be medlemmar ombord om hjälp	100	1,016
Jag känner mig trygg med att komma med nya idéer ombord även om de ej är fullständiga	100	1,273
Ombord accepteras alla för sina olikheter	100	1,162
Mitt team välkomnar mina idéer och ger dem tid och uppmärksamhet	100	1,054
Medlemmar i detta team kan med lätthet beskriva värdet av andras bidrag till teamet	100	1,086
I teamet ombord pratar man om misstag och sätt att utvecklas och lära sig från dem	100	1,258
Vi tar tid att hitta nya sätt att förbättra vårt teams arbetsprocesser	100	1,202
Medlemmar i teamet uttrycker bekymmer som de har om teamets planer eller beslut	100	1,050
Vi försöker upptäcka våra underliggande antagande och söker motargument i frågor som diskuteras ombord	100	1,083
Valid N (listwise)	100	

T-TEST

Ett T-test mellan könen man och kvinna för att ta reda på om en eventuell skillnad mellan könen är signifikant visar att p-värdet är över 0,05 (Two-Sided P). Detta innebär att det inte är signifikant fastställt att det finns en skillnad på psykologisk trygghet mellan kvinnor och män. Det gick inte att genomföra ett test mellan ickebinär, man och kvinna då det endast är ett svar från en som definierat sig som ickebinär, se tabell 5 med resultatet från SPSS.

Tabell 5 - Resultaten från ett t-test för att undersöka om signifikans fanns

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
					Significance	
		F	Sig.	df	One-Sided p	Two-Sided p
I teamet ombord är det lätt att diskutera svåra frågor och problem		1,479	,227	97	,076	,151
				45,093	,061	,123
Jag behöver inte utså repressalier eller kritik om jag erkänner ett fel eller misstag		2,219	,140	97	,263	,526
				45,001	,246	,493
Det är lätt att be medlemmar ombord om hjälp		,684	,410	97	,426	,852
				43,434	,421	,843
Jag känner mig trygg med att komma med nya idéer ombord även om de ej är fullständiga		,230	,633	97	,073	,145
				41,797	,066	,133
Ombord accepteras alla för sina olikheter		,000	,989	97	,321	,641
				39,449	,320	,639
Mitt team välkomnar mina idéer och ger dem tid och uppmärksamhet		,036	,850	97	,026	,052
				40,222	,025	,051
Medlemmar i detta team kan med lätthet beskriva värdet av andras bidrag till teamet		2,387	,126	97	,268	,537
				48,201	,245	,489
I teamet ombord pratar man om misstag och sätt att utvecklas och lära sig från dem		4,058	,047	97	,070	,141
				33,509	,094	,189
Vi tar tid att hitta nya sätt att förbättra vårt teams arbetsprocesser		,143	,706	97	,093	,186
				37,317	,101	,202
Medlemmar i teamet uttrycker bekymmer som de har om teamets planer eller beslut		5,694	,019	97	,324	,649
				58,123	,290	,579
Vi försöker upptäcka våra underliggande antagande och söker motargument i frågor som diskuteras ombord		,331	,567	97	,269	,538
				37,692	,274	,548

4.2 Tematisk analys av psykologisk trygghet

Detta avsnitt presenterar resultatet av den tematiska analysen som gjorts av intervjusvaren. Fem olika teman har identifierats under analysens process, tema 1 "inkludering och lärande i teamet" beskriver respondenternas erfarenheter av inkluderingstrygghet samt trygghet att ställa frågor och bidra till teamet. Majoriteten av respondenterna hade positiva upplevelser i detta tema, under tema 2 "Exkludering ur teamet och negativ lärandetrygghet" beskriver respondenter motsatta upplevelser. Flera respondenter kände sig exkluderade, hade svårt att ställa frågor och att bidra till teamet. Vidare beskrivs språkbarriärer, bristande inkludering, nedlåtande bemötande vid frågor samt offentliga utskällningar.

Tema 3, "Händelser som påverkat psykologisk trygghet" lyfter flera incidenter som påverkat respondenternas känsla av psykologisk trygghet. Här finns exempel på rasism, sexism och bristande acceptans för olikheter. Detta är följt av tema 4 "Mottagande på praktiken samt handledning" där respondenterna delar sina upplevelser om mottagandet ombord och kvaliteten på handledningen. Somliga respondenter upplevde ett positivt och strukturerat mottagande medan andra beskriver en brist på tydlighet och svårigheter i kommunikationen med sina handledare. Den tematiska analysen avslutas med tema 5 "Studenternas inställning till vidare fartygsförlagd praktik" där respondenterna delar lärdomar och reflektioner från praktiken, vilket påverkar deras syn på framtida praktiker och arbetsmiljöer. Nedan följer alla teman separerade och ingående.

Tema 1: Inkludering och lärande i teamet

Koder: Bra Inkluderingstrygghet, bra lärandetrygghet, bra bidragandetrygghet, bra utmanartrygghet

Under intervjuerna har en klar majoritet av respondenterna gett exempel på bra inkluderingstrygghet delvis eller totalt sett där, även om det tagit några veckor att komma in i teamet, känt sig delaktiga i arbetet och på fritiden.

> *"det var väldigt inkluderande, de gav mig arbetsuppgifter och vi jobbade tillsammans, jag var en del av teamet och satt inte bara och kollade på",*
> *"Generellt så var det bra, jag kände mig inkluderad och fick vara med på mycket", "90 procent av tiden skulle jag säga att jag var inkluderad", "De tog in mig som en del i besättningen som vilken annan person som helst".*

Frågan "*Kände du dig trygg i att ställa frågor till din handledare/den som visade dig något när du inte förstod?*" från intervjuguiden (Bilaga A) ställdes för att undersöka lärandetryggheten. En majoritet, 12 av respondenterna svarade ja eller delvis ja på frågan. Dock innebär inte det att lärandetryggheten varit exklusivt bra hela praktiken, utan kan också innebära delar av praktiken. Exempelvis sade en respondent

> "*Ja men det var ändå bra, man skulle gärna göra det*" och en annan svarade "*Ja, det gjorde jag. Det var alltid väldigt bra bemötande".*

Av de respondenter som var trygga i att ställa frågor upplevdes det också av många att det inte var några problem att begå ett misstag. Några exempel från olika respondenter:

> "*Jag fick en ganska tydlig instruktion från början, så då var det lättare att inte göra fel. Sen är det väl mycket som är ganska logiskt, så då är det inte heller så mycket som går fel. Men om det skulle vara något som gjordes fel, så insåg de ju att jag hade ju inte fått så mycket instruktioner för det, och så bara förklarade de tydligare för hur*

man ska göra i stället.", "Det här är fel, vi gör så här i stället", "Det var ju inte så att någon stod och skrek på en, utan något mer konstruktiv kritik kan man säga".

Tre respondenter svarade på frågan om de kunde bidra till teamet ja eller delvis ja.

> *"Om jag gick via överstyrman så kunde han sig tycka att det var en bra idé då", "De flesta i besättningen lyssnade"* och *"Ja, det var väl"*. Dessa respondenter beskrev i övrigt sin praktik väldigt positivt, där allt från mottagande, lärandetrygghet, bidragartrygghet, inkluderingstrygghet och utmanartrygghet upplevdes som bra. Vid frågan om att utmana svarar nämligen samma respondenter ja, men en upplevde "*om man skulle komma på något sådant så får man lägga fram det lite snyggt. Varför gör man inte så här i stället? Då tror de också att det kommer med en fråga. Jag tror hela tiden att om man visar att man underkastar sig dem så blir det bra till slut."*

Tema 2: Exkludering ur teamet och negativ lärandetrygghet

Koder: Dålig lärandetrygghet, dålig inkluderingstrygghet, dålig bidragartrygghet, dålig utmanartrygghet, offentliga utskällningar

Nio respondenter svarade att de upplevt någon form av exkludering och svårigheter att bli inkluderad i teamet ombord, beroende på olika faktorer.

Två respondenter som hade sin första praktik med en internationell besättning kunde uppleva exkludering genom språkbarriärer då respondenterna spenderade en stor del av praktiken på däck med filippinskt manskap.

> "*de pratade inte alltid engelska med mig när jag var med, det enda som frustrerar mig är att jag inte vet vad jag ska göra, det var väldigt mycket underliggande antaganden"*
>
> *"Det hände att filippinska matroser enbart pratade filippinska när de jobbade med mig, det hände hela tiden"* och därefter beskrev respondenten att den inte kände sig inkluderad i teamet.

Vidare beskriver andra respondenter att det inte gjordes ansträngningar för att eleverna skulle inkluderas i arbetet från besättningens håll.

> *"Så frågade jag min handledare vad jag skulle göra, och så sa hon många gånger, gå och hör med resten av besättningen. Och frågade man dem så sa de "nej, jag vill ju jobba själv, jag vill inte ha med elever att göra" och sen var man själv".*
>
> *"Hade man löst en uppgift så var man själv tvungen att leta efter någon man kunde hänga på eller skugga på något annat. Så det var väldigt mycket ens eget initiativ att försöka hänga med någon. Jag märkte att vissa kände sig inte heller kanske helt trygga med att ha någon praktikant efter sig. Man var tvungen att dra ur de svaren liksom så här, men vad gör vi nu? Vad är det här för del? Vad sysslar vi med? "De hade ingen vilja liksom, varken ork eller intresse för det heller."*
>
> *"Jag tror att de inte litar riktigt på mig eller tror att jag inte kunde göra saker. Så jag blev ofta satt vid sidan av. Det var ju skittråkigt på däck, jag fick städa liksom"*

> *"Rent ur ett elevperspektiv så skulle jag inte säga att jag inte blev inkluderad för det fanns ingenting att bli inkluderad i*"

En respondent upplevde under sin första praktik att det var svårt att bli inkluderad på grund av en mansdominerad machokultur ombord på däckssidan.

> *"Jag minns att man ändå blev testad hela tiden, hur mycket man pallar liksom. Det är en tuff kultur, det var inte så att folk stod där med öppna armar och tog emot en, utan man fick kämpa".*

Respondenter har återgett i intervjuerna att de haft svårt att ställa frågor till sina handledare eller delar/resten av besättningen. Detta på grund av att bemötandet har varit bristande från början eller att bemötandet vid frågor kan vara nedlåtande.

> "*Man kände sig sällan trygg i att ställa sådana frågor som kan få en att känna sig dum typ, eller bli dumförklarad*" Respondenten fick då frågan om han fick ett dumt svar om han ställde en fråga som för besättningen kunde verka uppenbar vilket den svarade "*ja*".

> "*när vi skulle lasta så frågade han mig om jag hade förstått det. Det var ju mot slutet så frågade han om jag förstod hur vi lastar och vad det var vi tittade på. Och jag förstod inte typ riktigt hans fråga. Så jag sa, ja, eller vad menar du? Vi öppnar ju ventiler och grejer och han bara, ja, men varför? Ja, men för att få ner last. Han bara, ja, men varför? Och så höll han på så jättelänge och jag bara, jag fattar verkligen inte vad du menar. Och så kom maskineleverna in och han bara, jag vet. Då tittade han på mig och bara, ja, det är klart att du vet, men hon känner sig väldigt korkad just nu så vi måste ge henne lite tid.*"

> "*Styrmännen hade jag liksom ingen del av alls, de vågade jag knappt säga hej till*"

När en respondent bad om tips på hur han skulle kasta kastlinan på ett bra sätt så fick han till svar: "*du kan ju kasta upp den i röven på dig själv*"

En respondents svar på frågan om hur det kändes att ställa frågor till besättningen var

> "*Man slutade med det lite grann, det avtog efter ett tag för att man visste att de inte uppskattade det och de ger väl inte några tydliga svar heller. Så man gick ju och följde efter och kollade på hur de gör och försöker skapa en egen uppfattning om vad de håller på med och sysslar med, i princip bara granskar deras arbete och försöker lära sig därefter. I slutändan så slutade jag ställa frågor*."

Även offentliga utskällningar eller tillsägelser som kan upplevas förödmjukande mot respondenter beskrivs i intervjusvaren. Två respondenter har beskrivit händelser där de blivit utskällda, på ett sätt som upplevts negativt och påverkat lärandetryggheten, inför andra som varit onödiga och kunnat undvikas.

Att vissa respondenter upplevt att de inte har kunnat ställa frågor har även påverkat deras bidragar- och utmanartrygghet. Sex respondenter har svarat nej eller delvis nej på frågorna om bidragande- och utmanartrygghet. Det är tydligt att många upplever att de inte kan bidra eller

utmana teamet på grund av att de är nya oerfarna inom branschen. Följande exempel ger uttryck för dålig bidragar- och utmanartrygghet.

> "*Jag hade inte så mycket input, alltså att jag inte visste bättre. Men sen var det en sådan kultur ombord att man klagar på allting, men sen gör man väldigt lite åt det. Och alla pratar skit om alla i skymundan, och alla hatar alla känns det som."*
>
> *"Jag kände mig lite som elev att jag fokuserade mer på att passa in och försöka säga ifrån, jag kände inte att jag hade något att säga till om, det kändes inte som mitt ansvar utan jag lät det vara i stället. Det kändes tryggast för min del"* och *"säkerhetsgrejer på däck och sådant var det mer att jag kände att jag inte ville lägga mig i. Jag vågade inte riktigt ifrågasätta deras sätt att jobba på och deras sätt att vara på utan då lät jag det vara bara".*
>
> *"Jag kände att man vill säga ifrån, men man kan inte riktigt det för då hade nog den båsen och min relation blivit sämre, och jag var mest med matroserna vilket gör att det var han som var min arbetsledare*"
>
> "*Jag är inte i en position som elev att kunna i alla fall stoppa när det är någon på plats som tar illa upp, utan då kan det bli att det kommer tillbaka på mig i hur de lär ut mig och mina betyg. Det är det man är lite rädd för*"

Tema 3: Händelser som påverkat psykologisk trygghet

Koder: Psykologisk otrygghet, icke acceptans för olikheter, dåliga praktikupplevelser

Av 20 respondenter har 9 av dessa beskrivit händelser på deras första praktik som har haft en negativ inverkan i någon form för deras känsla av psykologisk trygghet ombord. Nedan beskrivs några exempel från olika respondenter som har beskrivit påverkat deras känsla av psykologisk trygghet. Exemplen har inget samband med varandra.

> *"Det var någon gång då kaptenen var pissfull och vi skulle ut ur hamnen", där respondenten förklarade att kaptenen körde båten ut ur hamn ändå, trots att han hade svårt att stå upp. Vilket enligt respondenten formade dennes bild för resterande svensk sjöfart negativt.*
>
> *Vid byte av överstyrman var respondentens handledare, säger den första överstyrman till den påmönstrande överstyrmannen att "Den här killen ska du hålla på en armslängd bort, han ska du inte släppa nära". Detta hörde respondenten. Respondenten beskriver sen att han kom bra överens med den nya överstyrmannen, men visste att den tidigare kommer komma tillbaka under hans praktik.*
>
> *En respondent beskriver när de skulle gå ner i lasttankar, ingen skyddsutrustning används förutom en gasmätare på kroppen. Vid ingång till första tanken kollas endast syrenivå, och vid ingång till andra tanken kollas även andra gasvärden, varpå det ger utslag på en gas som hör till den tidigare lasten. Trots det säger överstyrman "Nej men vad fan, det är så lite, vi går ner ändå" varpå de gick ner i tanken. Ingen bystander eller säkerhetsutrustning fanns närvarande vid ingången.*

Vidare har många respondenter upplevt rasism under sin första praktik, nedan följer några oberoende av varandra exempel.

*Uppmaning att vara försiktig kring annan personal i arbetslaget ombord då den personen är mörkhyad. Respondenten fick höra "Jag har sett att du jobbar mycket med den där *Namn på utsatt*, men jag vill att du ska veta att du ska vara försiktig runt honom för att han är en sådan där neger och de kan man inte lita på".*

En annan respondent fått höra från både filippinska matroser och svenska befälhavare att "indier är svin" och "grisar" som "inte är några trevliga typer att jobba med".

En tekniker kom ombord "Och han var otroligt homofobisk och rasistisk" där han fick med sig besättningen till att skratta, bland annat kapten på fartyget. Ingen sa ifrån och ingen gjorde något för att begränsa det.

"Vi hade en matros som var svart, jag tror han var någonstans från Afrika. Han var ganska gammal och var väl inte jättesnabb ska jag säga. Han hade lite skavanker som han hade dragit på sig under sin ålder. Han kunde inte röra sig jättesnabbt eller jobba jättesnabbt, och då stod båsen ihop med en annan matros och mig och kallade den mörkhyade matrosen för den oduglige negern"

Vidare har också upplevelser av sexism ägt rum, där kvinnliga respondenter och en manlig respondent bevittnat sexistiska kommentarer riktade mot en kvinna. Nedan följer några exempel.

"En annan elev var där samtidigt, och det var hennes första praktik. Hon valde att hoppa av utbildningen för att i besättningen fanns det en viss jargong där man var lite okänslig. Det förekom mycket rasism och sexism, min praktikantkompis som var tjej blev väldigt utsatt för kommentarer och sånt om att hon var tjej och lite sexuella grejer. Hon kändes väldigt otrygg bland de här gamla gubbarna som jobbade där. Hon tog upp det med styrmännen och fick i stort sett bara responsen att så är det, man får tåla lite liksom. Det är ingen som menar något illa egentligen och de ville inte göra något åt det. så det var det som fick henne att bestämma sig för att lämna båten och hoppa av sjökaptensprogrammet"

En annan kvinnlig respondent beskrev hur kaptenen ombord kunde säga sexistiska saker inför besättningen utan att någon sa ifrån, till exempel sade kaptenen till den kvinnliga eleven "Jag stoppade en våldtäkt en gång, det var den här tjejen som jag tog hem från krogen och sen så hade hon blivit jättefull och jag stod där med henne och så, byxorna var nere och hon hade däckat av i sängen. Så då tog jag på mig byxorna igen och så gick jag därifrån bara". Respondenten beskriver att kaptenen var fullt seriös och tyckte att han var en duktig människa som inte hade våldtagit tjejen som han berättade om.

Tema 4: Mottagande på praktiken samt handledning

Koder: Bra mottagande, dåligt mottagande, oklar praktikplan, praktikjournaler

Två respondenter kan återge att deras mottagande på praktiken var väldigt positivt, såhär uttryckte de sig.

"Ja det kändes väldigt strukturerat, det kändes som att de var vana vid att ha elever och att det fanns en plan" och "jag hade rätt överstyrman när jag kom ombord, han var väldigt trevlig. Ta en kopp kaffe så sätter vi oss ner och snackar och tar det lugnt första dagen. Ingen stress, verkligen det här, ta din tid, kom in i det. Hela besättningen var rent generellt också vad roligt att du är här, det kommer bli kanonbra. Så väldigt välkomnande och inkluderande."

Åtta respondenter beskriver däremot negativa upplevelser om deras mottagande ombord, där många upplever att de inte blir sedda vilket visas av följande exempel.

"Jag fick inget schema så och det var inte jättetydligt vem som var min handledare utan de var bara att stiga upp på morgonen så tidigt så möjligt och försöka inställa sig så tidigt så möjligt. Men det fanns ingen tydlig struktur över att det där ska vi göra imorgon eller så börjar du där eller sådär" och respondenten beskriver detta som *"stundtals frustrerande".*

"När man kommer ombord känns det som att man luktar illa för alla undviker en, och undviker att prata med en för att man vill ju inte ha ansvar för kadetten"
Respondenten beskriver sedan att han blev indirekt tilldelad en matros som handledare då *"båsen ville ju inte prata med mig*"

"*Jag kom ombord när det var underhållsarbete. Och det var ungefär som att, ja men du kan ju gå ner, titta du till kontrollrummet ungefär. Ja, det är ner på trappan här, du kan gå ner dit. Och så kommer jag ner dit så var det ju liksom, det var svart för att ha blackout. Så folk var ju, alltså klart, det var ju omständigheterna också klart. De höll på att göra något arbete med elkabinetterna där då. Så var det servicefolk, jag visste inte vem är anställd här ombord och vem är inte det liksom, vem ska jag snacka med? Jag satt där i kontrollrummet liksom, folk sprang runt mig så jag satt där en halvtimme säkert. Vem ska jag kontakta här liksom, ta kontakt med? Så gick det liksom fram tills lunch och efter lunch var det ungefär som att, ja du är också ombord, okej*."

En respondent blev direkt bemött med "*Vad gör du här egentligen? Det finns ju inga jobb.*" Och beskriver det som "*Så en oskön atmosfär var det, det var ju ännu värre som elev, det var en börda"*

Upplevelsen att bli undanstoppad beskriver en respondent som blev visad till sin hytt "och sen satt jag där hela dagen, jag fick inte reda på något mer"

En annan respondent fick börja sin praktik med att städa elevhytten då "*Han som hade haft hytten innan mig hade försovit sig och inte hunnit städa"*

Handledningen ombord kunde stundtals vara oklar enligt några respondenter. Praktikjournaler som ska följas beskrivs av respondenter som problematiska då den ansvarige ombord var överstyrman som det var begränsad kontakt och dialog med.

"*Man hade inga regelbundna uppföljningar, alltså och det är ju sällan jag varit med om att det är aktivt någon som använder boken, de flesta tycker bara den är jobbig för att de måste hålla på och skriva saker i den*" "*Jag hade liksom ingen kontakt med någon styrman knappt, kadettkboken användes nästan ingenting. Jag försökte ibland*

gå och prata med dem om den och frågade lite om den och ibland kunde de kolla om de hade någon minut över" och vidare "Jag bokade in med styrman att några dagar innan jag går av båten så kan vi sätta oss ner i 20 minuter en halvtimme så kan han signera allt jag vill att han ska signera"

"*Jag hade verkligen uppskattat att få avbockat det man gör, uppgifter, och att man kan få lite feedback på det hela liksom. Det blev ju liksom lite obekvämt i slutändan, det kändes som att man själv gjorde sig obekväm med dem när man hela tiden tjata om det, så man släppte det*"

"*Jag bad inte om någon uppföljning om boken, de visste inte exakt hur det brukade gå till*" och sen beskrev respondenten "*Vi hade ju ingen genomgång av boken i skolan eftersom jag gjorde min första praktik i tvåan så missade jag den*".

"*De hade inte koll, nej. Vilket var konstigt. Men jag tror att hela systemet för det har ju daterats ganska mycket, sen många ombord var elever själva. Och det är ju ingen som skickar ut till ett fartyg med instruktioner till besättningen, utan det kommer ju bara massa förvirrade elever. Jag tror att det större problemet var väl att vi inte hade fått någon information från skolan*" Vidare beskriver respondenten att det inte var någon uppföljning med praktikjournalen när han kom hem från praktiken.

"Den första överstyrman vågade jag inte ens fråga om han kunde skriva i boken eller någonting. Han var så avstötande"

Tema 5: Studenternas inställning till vidare fartygsförlagd utbildning

Koder: Lärdomar från praktiken, andra praktiker har varit annorlunda

Studenter har med sina positiva och negativa format en bild av sjöfarten som följt med dem vidare på fler praktiker. I slutet av intervjun ställdes frågan "*vad har du med dig från praktiken?*" (Bilaga A) En respondent beskriver

"*Jag skulle säga att praktiken inte riktigt speglar det man lär sig i skolan när det kommer till social trygghet. Utan det finns mycket spår av det som man skulle kunna kalla äldre sjömanskultur där sjömän har en tendens att vara lite mer grova, okänsliga*.". En annan student beskrev "*Från min första praktik fick jag se hur pass indoktrinerade vissa kunde vara, liksom att de inte var alls så mottagliga till att förbättra sig eller lära ut."*

Andra respondenter har en bild av hur man möter framtida praktiker genom att

"*Vara mer öppen och försöka lära mig*", "*Gör precis allt man blir tillsagd utan att klaga vid något tillfälle", "Alltid försöka jobba hårt och försöka lära sig*", "*Det är väldigt viktigt att ge eller ta emot en brief på hur, vad som förväntas över en och att man har ett första möte när man kommer ombord. Där man förklarar förhållningssätten och reglerna och pratar om sådant som kanske är outtalat för besättningen. Men att man diskuterar om det här är språkbruket vi använder ombord och så här kommer dina dagar se ut och det här förväntas av dig och då är du ledig och så där. Att man ger en väldigt tydlig bild över vad som förväntas av en och så där*."

5. DISKUSSION

5.1 Resultatdiskussion

Metoderna som användes i rapporten har fått ett bra underlag med 100 svar på enkäten och 20 respondenter som svarat på de semistrukturerade intervjuerna. Vad respondenterna beskriver i enkäten inom ämnet psykologisk trygghet visar på spridda upplevelser där flera har haft en väldigt bra första praktik, men också flera som har upplevt sin första praktik som negativ.

Enkätens frågor är ställda så att fem är bra, ett är dåligt. Värden under 5 är alltså en kritik mot något från den fartygsförlagda praktiken. Att på nio av 11 frågor där första och andra kvartilen (50%) av respondenterna har svarat tre eller lägre innebär en faktiskt utbredd psykologisk otrygghet. I de följande intervjuerna bekräftas att det finns problematik ombord, flera exempel lyfts fram som är oacceptabla att någon ska behöva uppleva under sin utbildning. I en perfekt värld hade resultaten varit fem av fem möjliga på alla frågor i enkäten, men oavsett hur bra det är så går det inte att uppnå i verkligheten. Däremot kan man fråga sig hur lågt mätvärdet för psykologisk trygghet ska tolereras att vara. Medelvärdet som ligger vid 3 (+-0,5) för alla frågor utom en och i sju av elva fall så upplever hela första kvartilen (25%) att den psykologiska tryggheten är dålig med ett svar på två eller lägre i enkäten. Frågan "ombord accepteras allas för sina olikheter" är det 56% som svarat tre och lägre, det är anmärkningsvärt många som inte är positivt inställda till frågan. En annan fråga med stort antal svar som pekar på svag psykologisk trygghet är "Vi har tid att hitta nya sätt att förbättra vårt teams arbetsprocesser" är det 66% som svarat tre och lägre vilket indikerar att man ej väljer att lägga tid på det som behöver förbättras ombord, detta kan tyda på att man ej vill ha förbättring och förändring ombord och att man väljer att stanna kvar i en bekvämlighetszon.

Uppföljningen som sker efter praktiken från skolans och praktiksamordnarnas håll är bland annat en enkät som skickas ut till studenterna efter varje fartygsförlagd utbildning. Några av svaren med medelvärde från SUI är presenterat som Bilaga C. Svaren på deras enkät är från ett tidsintervall på drygt 21 månader vilket innebär att samma respondenter har haft möjlighet att svara flera gånger samt att det inte heller nödvändigtvis är deras första praktik som åsyftas i svaren. Deras frågor innefattar dels standardiserade strukturerade frågor med 1–6 som svarsskala, dels också fri text. Från deras data finns det beskrivet vad elever upplevt från deras fria svarsalternativ. SUI Har fått in ett svar av totalt 261 svar som beskriver sexuella trakasserier. Om man översätter SUI:s medelvärde på svaren till skalan vi använt (1–5) så har deras svar ett klart högre medelvärde. Till exempel på deras fråga "Hur upplevde du bemötandet från ansvarigt befäl under den fartygsförlagda praktikperioden" är deras medelvärde omräknat till 1-5 4,15 från Chalmersstudenter och 4,2 från Linnéuniversitetets studenter. Denna fråga bör gå att jämföra med våra frågor då det innefattar inkluderingstrygghet, men svaren på våra frågor kommer inte i närheten av samma medelvärde. I våra intervjuer speglas det att handledningen har varit bristande i många fall, något som inte har fått utrymme i SUI:s enkät och där det höga medelvärdet ger en indikation om att handledningen är positiv.

En annan oenighet mellan våra och SUI:s resultat är mängden och magnituden av trakasserier som beskrivs av respondenterna. I våra 20 intervjuer har exempel trätt fram som inte speglas i SUI:s trakasserier, men även omfattningen av deras beskrivning att det finns trakasserier, men inte särskilt många. Man får ta i åtanke att SUI har 261 svar, och vi intervjuade 20 studenter. Den tematiska analysen ger en mer djupgående översikt över elevernas upplevelser under deras första fartygförlagda praktik. Utifrån de fyra inriktningarna på psykologisk trygghet

som presenterats i teorin (Inkluderings, lärande, bidraga och utmanartrygghet) kan tydliga mönster visas kring dessa teman av både positiva och negativa erfarenheter. Majoriteten av de intervjuade respondenternas upplevelse av inkludering och lärande i teamet tyder på att eleverna känt sig välkomna och delaktiga. Majoriteten av de intervjuade respondenterna som haft en positiv första praktik med psykologisk trygghet har även uttryckt att deras andra praktiker ej varit lika positiva där den psykologiska tryggheten har varit obefintlig. Detta visar på hur viktigt det är att ha en bra uppföljning efter alla fartygsförlagda praktiker studenterna är ute på. Då en låg psykologisk trygghet kan ge en sämre effekt på elevernas inlärningsprocess, deras förmåga att utföra arbetsuppgifter och deras välmående (Edmondson, 2019). De respondenterna som intervjuades och ej hade känt en psykologisk trygghet på deras första praktik och som inte heller har fått någon ordentlig uppföljning kände vi att de ville bli hörda och prata av sig om deras upplevelser med dålig psykologisk trygghet, vilket ännu en gång tyder på hur viktigt de är med bra förberedelser inför praktiken och även uppföljning efter praktiken som skolorna ej har erbjudit.

Analysen tyder även på att det finns betydande problem relaterat till exkludering och en negativ lärandetrygghet. Faktorer som språkbarriärer, negativ bemötande och en brist på ansträngning från besättningen kan bidra till elevens känsla av otrygghet på sin plats i teamet och en känsla av ensamhet. Förnedring och negativ bemötande kan skapa en fientlig inlärningsmiljö och minska elevernas motivation ombord. Analyser tyder även på att det finns mycket sexism, rasism och homofobi ombord då majoriteten av respondenterna har nämnt detta i intervjuerna och känt sig obekväma i dessa situationer, vilket präglar på en dålig psykologisk trygghet. Det som också är oroväckande är att sexism, rasism och homofobi fortfarande accepteras ombord och inga åtgärder görs i sådana situationer, vilket påverkar studenternas känsla av trygghet enligt respondenternas svar om hur sådana situationer hanteras ombord. Händelser som påverkar negativt, såsom rasism, sexism och homofobi, har en stark påverkan på elevernas psykologiska trygghet. Dessa händelser formar en fientlig arbetsmiljö och kan leda till konsekvenser som kan påverka elevernas välmående och engagemang.

5.2 Metod- och avgränsningsdiskussion

En metodkombination användes och gav bra och tydliga resultat. Enkäten fick många svar från urvalsgruppen och resultaten gick att använda på ett bra sätt. Frågorna översattes från engelska och vissa frågor hade kunnat få en tydligare svensk formulering så att man lättare kan läsa och förstå frågan som respondent. För att säkerställa att resultaten på enkäten är tillförlitliga så hade alternativet ”vet ej/osäker” kunnat läggas till. På detta sätt hade man säkerställt att alla svar på frågan är relevanta och korrekta där respondenten inte svarat ett slumpmässigt värde endast för att den inte vet vad den annars skulle svar.

Avgränsningen att endast kolla på den första praktiken kan ifrågasättas då den inte nödvändigtvis speglar den generella bilden av praktikperioder under hela utbildningen. Däremot så är det en praktik där många av respondenterna är helt nya och inte vet vad de ska förvänta sig. Det är efter första praktiken man sätter gränser för vad man ska tolerera och skapar förväntningar för sin framtid på sjön. Det hade varit intressant att även under den demografiska delen undersöka tidigare arbetslivserfarenhet, ålder och erfarenhet från arbete på sjön. Det kan finnas en stor skillnad mellan folk som vet vad de ska förvänta sig och folk som inte har en aning.

Semistrukturerade intervjuer exemplifierade vad som kan upplevas ute på praktiken och därav skapa en bild för personer som inte upplevt att vara ute på sjön. Ett bekymmer som speglades

i några intervjuer var att respondenterna inte minns alla upplevelser från deras första praktik. För att få respondenter till semistrukturerade intervjuer så tillfrågades alla i slutet av enkäten, kan det då vara studenterna som haft sämst upplevelser som valt att bli intervjuade för att få sin röst hörd? Det kan vara så, men omfattningen av enkätsvaren där många har beskrivit en negativ upplevelse tyder på att även om det kan finnas en påverkan, så spelar inte den en stor roll i sammanhanget.

Validitet

Resultatens tillförlitlighet bygger på att de speglar det som ska studeras samt att de är korrekta. (Merriam-Webster, n.d.) Urvalet på enkäten består av en stor mängd sjöbefälsstudenter som representerar olika årskurser, skolor och programval vilket gör det möjligt att det kan dras en allmän slutsats om en utbredd upplevelse över sjöbefälsprogrammen. 20 intervjuer gav ett stort underlag för att dra slutsatser om varför studenterna svarat som de gjort i enkäten, och på grund av att en vetenskaplig metod för tematisk analys använts kan validiteten i resultaten från intervjuerna stärkas.

Reliabilitet

Den framtagna metoden för att mäta psykologisk trygghet är beprövad och lättillgänglig för att utföra samma typ av forskning igen. Kritik finns mot att använda en femgradig skala i stället för sjugradig (Newman, Donohue & Eva, 2017) då fler använder den sjugradiga skalan när den renodlade versionen av Amy Edmondsons mätverktyg (Newman, 2017) för psykologisk trygghet används. Skulle metoden som använts i denna rapport användas igen är det möjligt att få liknande svar, och det kan även vara möjligt att jämföra med nya generationer som genomför fartygsförlagd praktik.

6. SLUTSATSER

Syftet med rapporten, att undersöka statusen för psykologisk trygghet hos sjöbefälsstudenter har utförts och resultatet sammanfattas nedan.

Genom undersökningen av sjöbefälsstudenter så kan man se att upplevelsen under första praktiken har varit spridd, med ett stort negativt resultat. Resultaten från enkätundersökningen kan tydas som att det finns en utbredd känsla av negativ psykologisk trygghet, som bekräftas av intervjuer där nio av 20 respondenter kunde ordagrant exemplifiera negativa händelser som påverkat deras första fartygsförlagda praktik. Saker som fortfarande sker sedan handlingsplanen skrevs på av ledande aktörer inom sjöfarten 2015 (Svensk sjöfart, 2015) är sexism, rasism, utfrysning, avhopp från utbildningen på grund av trakasserier och bristande handledning.

Dessa resultat tyder på att det finns en tydlig förbättringspotential och att arbete bör ske för att skapa en tryggare inlärningsmiljö för sjöbefälsstudenter på sin fartygsförlagda praktik, annars kan det även i framtiden vara så att studenter väljer att avsluta sin utbildning på grund av bristande kvalité av utbildningens fartygsförlagda praktik.

7. REKOMMENDATIONER TILL FORTSATT ARBETE

Hur upplever sjöbefäl att ha elever ombord? Precis som att alla handledare inte är perfekta så kan det även vara så att eleverna som kommer ut på sjön inte är perfekta. Har skolan förberett dem tillräckligt? Fungerar systemet med praktikjournaler och finns kunskapen om hur en korrekt handledning bör fungera? Vilka åtgärder behöver tas för att skapa ett fungerande elevsystem och för att handlingsplanen (Svensk sjöfart, 2015) som skrevs under 2015 ska få djupare förankring? Har psykologisk trygghet i besättningar förhindrat olyckor?

KÄLLFÖRTECKNING

Argyris, C. (1991). Teaching smart people how to learn. Harvard Business Review, 69(3), 99-109

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). Organizational learning: A theory of action perspective. Reading, MA: Addison-Wesley.

Baer, M.; Frese, M. "Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance". Journal of Organizational Behavior. 24 (1): 45–68

Bergman, A. (2015, februari 6). Kvinnliga studenter trakasserade. Sjöfartstidningen. Hämtad 2024-01-20 från: http://www.sjofartstidningen.se/kvinnliga-sjofartsstudenter-trakasserade/.

Bringselius, L. (2023). Psykologisk trygghet: Att välkomna den som utmanar. Volante.

Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. Systems Research and Behavioral Science, 26(1), 81–98.

Chalmers tekniska högskola. (Inget publiceringsår tillgängligt). Kursplan: SJO761 [TSJKL]. Hämtad 2024-01-22 från https://www.chalmers.se/utbildning/dina-studier/hitta-kurs-och-programplaner/kursplaner/SJO761/

Chalmers tekniska högskola. (2024) Programplan Sjökapten. Hämtad 2024-02-21 från https://www.chalmers.se/utbildning/hitta-program/sjokapten-sjokaptensexamen/#programplan

Chalmers tekniska högskola. (2023) Programplan Sjöingenjör. Hämtad 2024-02-21 från https://www.chalmers.se/utbildning/hitta-program/sjoingenjor-sjoingenjorsexamen/

Clark, T. (2020). "The 4 stages of psychological safety: Defining the path to inclusion and innovation." Berrett-Koehler Publishers

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383.

Edmondson, A. C. (2019). The Fearless Organization. Psykologisk trygghet på jobbet. Stockholm: Sanoma Utbildning.

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: a meta-analytic review and extension. Personnel Psychology, 70(1), 113–165.

Gerlach, R., & Gockel, C. (2018). We belong together: belonging to the principal's in-group protects teachers from the negative effects of task conflict on psychological safety. School Leadership & Management, 38(3), 302–322.

Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In Handbook of organizational behavior (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724.

Larsen, Ann Kristin (2018) Metod helt enkelt (2:a upplagan). Malmö: Gleerups.

Linnéuniversitetet (n.d.) Sjöfartshögskolan. (hämtad 2024-02-21) https://lnu.se/mot-linneuniversitetet/Organisation/fakulteten-for-teknik/sjofartshogskolan/

Merriam-Webster. (n.d.). Validity. In Merriam-Webster.com dictionary. Retrived Febraury 21, 2024 https://www.merriam-webster.com/dictionary/validity

Merriam-Webster. (n.d.). Reliability. In Merriam-Webster.com dictionary. 40, Retrieved February 21, 2024 https://www.merriam-webster.com/dictionary/reliability

Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. Human Resource Management Review, 27(3), 521-535. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001

Psych Safety. (2020). Measuring Psychological Safety. Psychological Safety. Retrieved 10.27.2023, Hämtad från: Measuring Psychological Safety

Sidani, Y., & Reese, S. (2020). Nancy Dixon: Empowering the learning organization through psychological safety. The Learning Organization, 27(3), 259–266.

Svensk sjöfart (2015) Strategi- och handlingsplan för likabehandling inom svensk sjöfart. Hämtad 2024-02-15 från: https://www.sweship.se/nyhet/handlingsplan-mot-krankande-sarbehandling-till-sjoss/

Zhu, J., Yao, J., & Zhang, L. (2019). Linking empowering leadership to innovative behavior in professional learning communities: the role of psychological empowerment and team psychological safety. Asia Pacific Education Review, 20, 657–671.

BILAGOR

Bilaga A: Intervjuguide

Allmänna frågor

- Hur var din generella upplevelse på din första praktik, vad var bra, mindre bra?
- Beskriv din första praktik, hur togs du emot av besättningen och hur upplevde du de tilldelade arbetsuppgifter du fick?
- Fanns det någon specifik händelse på din praktik som starkt påverkade din känsla av trygghet eller otrygghet?

Inkluderings(tillhörighets)trygghet:

- Kände du dig inkluderad i teamet ombord när det skulle utföras arbetsuppgifter?
- Kände du inkluderad med teamet ombord på fritiden?

Lärandetrygghet

- Kände du dig trygg i att ställa frågor till din handledare/den som visade dig något när du inte förstod?
- Om du begick misstag, hur hanterades det då ombord då?

Trygghet att bidra

- Kände du att du kunde komma med nya idéer och att de togs emot?

Utmanartrygghet

- Kände du dig bekväm i att uttrycka dina tankar kring något som du tyckte kunde förbättras?

Avslutande fråga

- Vad har du med dig från praktiken?

Bilaga B: Enkätfrågor

1	I teamet ombord är det lätt att diskutera svåra frågor och problem.
2	Jag behöver inte utså repressalier eller kritik om jag erkänner ett fel eller misstag.
3	Det är lätt att be medlemmar ombord om hjälp.
4	Jag känner mig trygg med att komma med nya idéer ombord även om de ej är fullständiga.
5	Ombord accepteras allas för sina olikheter.
6	Mitt team välkomnar mina idéer och ger dem tid och uppmärksamhet.
7	Medlemmar i detta team kan med lätthet beskriva värdet av andras bidrag till teamet.
8	I teamet ombord, pratar man om misstag och sätt att utvecklas och lära sig från dem.
9	Vi tar tid att hitta nya sätt att förbättra vårt teams arbetsprocesser.
10	Medlemmar i teamet utrycker bekymmer som de har om teamet planer eller beslut
11	Vi försöker upptäcka våra underliggande antaganden och söker motargument i frågor som diskuteras ombord.

Översatt från engelska till svenska, ursprungsfrågor från *Psych Safety* (2020)

Bilaga C: SUI Enkätdata

Här handlar kommentarerna om dryga och nedvärderande kommentarer, att man är vegetarian och inte upplever att man får den maten man förväntar sig, dålig arbetsmotivation ombord samt en om sexuella trakasserier och olämpligt beteende.

Kommentarerna berör att en besättningsperson hade hårda åsikter om religion, att en student utsatts för kränkande kommentarer av en annan student och de runt omkring skrattade med, ointresse för att ta emot studenter, konstigt förhållande till mat ombord (vad och hur mycket man ska äta) De handlar också att om att någon sa att studenten höll sig på hytten/för sig själv bakom ryggen på denne.

Bilaga D: Exempel på enkätfråga

Det är lätt att be medlemmar ombord om hjälp. *

	1	2	3	4	5	
Stämmer ej	○	○	○	○	○	Stämmer väldigt bra

INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige
www.chalmers.se

CHALMERS