JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Education and Communication

Där sorgen får finnas

En kvalitativ studie av arbetsplatsrelaterad sorgbearbetning

KURS: *Examensarbete i psykologi, 15 hp*
FÖRFATTARE: *Elin Johnsson, Anna Ström*
EXAMINATOR: *Roland S. Persson*
TERMIN: *VT16*

JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Education and Communication

Examensarbete i psykologi 15 hp
Personalprogrammet
VT16

SAMMANFATTNING

Elin Johnsson, Anna Ström

Där sorgen får finnas
En kvalitativ studie i arbetsplatsrelaterad sorgbearbetning

Antal sidor: 37

Denna kvalitativa studie syftade till att belysa vad anhöriga anser väsentligt för en arbetsplatskultur som gynnar sorgbearbetning och minimerar sorgerelaterad problematik efter förlusten av en närstående. Genom ett målstyrt urval lokaliserades åtta yrkesarbetande anhöriga av jämn könsfördelning. Samtliga föll inom ramen för urvalskriterierna, grundade i organisationstyp, anställningslängd, ålderspann och geografiskt område. Data samlades in via semistrukturerade intervjuer och analyserades genom lokalisering av tematiska enheter i transkriberingarna. Resultatet visade hur insikt och kommunikation, stöttning och intresse samt bekräftelse och värdering är väsentliga komponenter. Resultatet visade även en könsskillnad och därtill ett överenstämmande avseende bristerna i de tradtionella synsätt på sorg som kännetecknar samhälle och organisation. Därmed betonades behovet av medmänskliga arbetsplatkulturer, för att såväl förebyggande som lindrande existensberättiga sorgbearbetning på arbetsplatsen. Resultatet kan därmed tillämpas gällande beredskapsbildning även för sorg av annan beskaffenhet. Personalvetarens nyckelroll både som chefsstöd och kännare av de arbetsplatskulturella beståndsdelarna betonades således, ifråga om implementering av framtida åtgärder.

Sökord: sorgbearbetning, bereavement, arbetsplatskultur, organizational culture, arbetsåtergång, organizational grief

Innehållsförteckning

Inledning 4

Bakgrund 5

Arbetsplatskultur 5

Villkoren för dagens sörjande 5

Närståendesorg på en arbetsplats 8

Syfte 10

Metod 11

Metodval 11

Urval 11

Konstruktion av datainsamlingsinstrument 13

Forskningskvalitet 15

Analysmetod 16

Etiska ställningstaganden 17

Resultat 19

Insikt och kommunikation 19

Stöttning och intresse 22

Bekräftelse och värdering 24

Diskussion 27

Vikten av medmänsklighet 27

För personalvetaren 32

Förslag på fortsatt forskning 32

Slutsats 33

Tillkännagivanden 34

Referenslista 35

Bilaga 1 Intervju med Anhörig 38

Bilaga 2 Anhörigkontakt 40

Bilaga 3 Samtycke 41

Inledning

Personalvetaren befinner sig i gränslandet mellan psykologiska och ekonomiska företeelser. Oavsett om man arbetar som rekryterare, generalist eller personalchef, så möter man dagligen mänskliga resurser, som ska anställas, varslas eller kompetensutvecklas. Men man möter också konsekvenserna av faktorer inom anställdas privatliv: människor i behov av rehabilitering, som behöver bryta mönster, och som befinner sig i kris. Yrket är mångfasetterat och de etiska normer och värden som ska vägleda personalvetaren i sin yrkesroll, sammanfattas i regel som förankrade i produktivitet, inre kultur och samhällsansvar. I ”Etik i personalarbetet”, den etiska kod som på vägen mot bildandet av en profession ska lotsa yrkeskåren, framgår även att personalvetaren bör sträva efter att handla utifrån bland annat humanitet, solidaritet, skademinimering och konsekvensetiska bedömningar (Akademikerförbundet SSR, 2014). Beslut som gynnar både person och produktion kräver en helhetssyn på människan och kunskap om lindrade och främjande åtgärder vid presumtiv problematik.

Denna studie rör återgången till arbetslivet efter en förlust av närstående, och fokuserar på den anhöriges upplevelse av arbetsplatskulturen och vilka komponenter som gynnar sorgbearbetning och lindrar sorgerelaterad problematik. När en anställd förlorar en närstående finns företagshälsovård och sjukskrivningsmöjligheter, men trots det är den drabbade individen extra utsatt, just till följd av kollisionen mellan yrkeskarriärens betydelse för självbilden och sorgens kulturella avgränsning till privatlivet (Walter, 2009). För cirka 100 år sedan var döden ständigt närvarande som ett resultat av de allra minsta åkommor. Samtidigt var kyrkan ett centralt själsligt stöd i och med den allmänt utbredda förlitelsen på tröst och frälsning i gudstron. Idag är relationen till döden annorlunda, mer privat, och arbetet är ofta en fundamental identitetskomponent.

I ”Etik i personalarbetet” står att läsa: att ”personalvetaren har ett särskilt ansvar för medarbetarnas villkor och utveckling. Till detta ansvar hör en särskild uppmärksamhet på personer och grupper som är eller kan hamna i en utsatt situation” (Akademikerförbundet SSR, 2014, s. 13). Att i rollen som personalvetare möta eller rådgöra kring anställda, vars sorg är förankrad i så fundamentalt betingade element som förlusten av en närstående, är komplext då livssituationen kan bli svårförenlig med västvärldens förnyelse- och omsättningsklimat. Trots att sorg inrymmer våra två mest basala känslor i form av kärlek och fruktan, har begreppet blivit en

privat företeelse, i ett något stiglöst land. Författarna fattade intresse för hur sorgens djup kan existensberättigas i något så centralt som arbetsplatsen. Således en arbetsplatskultur där sorgen får finnas, där sorgbearbeting efter näståendeförlust får fortlöpa vid sidan av produktionskrav och där sorgeproblematik minimeras, just till följd av arbetsplatsens kulturella beskaffenheter, och dessas samklang med den instinktiva krisen. Det är beståndsdelarna i sådana arbetsplatskulturer som författarna har haft för avsikt att lokalisera och belysa i denna studie.

Bakgrund

I detta avsnitt redogörs för vad tidigare forskning anger, kopplat till studiens syfte. Inledningsvis definieras begreppet arbetsplatskultur, ur det perspektiv som tillämpats i denna studie. Avsnittet följs av en redogörelse kring villkoren för sörjande i arbetslivet, med fokus på det sociala spelrum som präglar en sörjande anhörig i dagens västerländska samhälle, avseende lagar, presumtiva följder av sorg och frekvent förekommande synsätt och missuppfattningar. Därefter behandlas närståendesorg på en arbetsplats, tillsammans med organisatoriska svårigheter och utmaningar, med betoning på synergi och gruppdynamik.

Arbetsplatskultur

Utifrån tidigare forskning blir det tydligt att begreppet arbetsplatskultur, oavsett arbetsplats inrymmer gemensamma faktorer. Van den Berg och Wilderom (2004) definierar arbetsplatskulturbegreppet bland annat som enad perception, och just grundkomponenten i det som sammanlänkar de anställda och stimulerar dem att vara lojala mot arbetsplatsen och prestera inom den. Man kan mer vardagligt sammanfatta det som att arbetsplatskulturen är ”det som sitter i väggarna”: de tysta överenskommelser som finns mellan anställda avseende synen på sitt yrke, sin arbetsplats och hur man ska bemöta och värdera varandra. Återgången till arbete och bearbetningen av sorg är enligt Harris (2009) direkt påverkad av, och relaterad till det allmäna klimatet på arbetsplatsen, framförallt avseende sociala rutiner, krafter och processer. Dessa utgör således själva arbetsplatskulturen, och i denna studie har arbetsplatskulturbegreppet fått sin rot i denna definition.

Villkoren för dagens sörjande

På arbetsplatsen, där en individ spenderar en omfattande del av sitt liv, får en förlust av närstående stora konsekvenser för såväl den dcfrabbade som dennes kollegor. Även om försök har gjorts till att upprätta ramverk för sorgerelaterad problematik avseende arbetsplatsfrånvaro,

har det till följd av den individualitet som präglar ett sorgeförlopp inte gått att konkretisera sådana. Utifrån Hazens (2008) forskning om arbetsliv och sorg blir det exempelvis tydligt att det är just personlighetsegenskaper och relationsstrukturer som styr hur och när den anhörige återgår i arbete. Idag innebär Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (SFS 1998:209) att det finns möjligheter att frånvara vid svåra familjesituationer, vilket mer detaljerat styrs av kollektivavtal. Om ytterligare behov föreligger, tillfaller i regel en sjukskrivning som i normala fall avser krisrelaterad chock eller depression. Att rubricera företeelsen kring en klinisk diagnos, när problematiken avser ren och skär sorg, kan kanske te sig en aning missvisande. Enligt tidigare forskning korrelerar begreppen dock relativt väl, och i individualiteten kan gemensamma komponenter skönjas. I Fitzpatricks (2007) empiriska studie uppdagas långdragna besvär i samband med sorgbearbetning, som stress och sömnsvårigheter samt en konstant press på att inte ”tappa ansiktet” i sociala sammanhang. Stroebe et al. (2014) belyser som exempel även den frekvent förekommande skulden, rastlösheten, ångesten och oron som drabbar majoriteten av de drabbade individerna genom olika faser av sorgbearbetningen. Att sorg kan bli en kris med psykosomatiska följder blir därmed tydligt.

Med stöd i Tehans och Thompsons (2012) studie kring sorg och stigmatisering kan man överskådligt sammanfatta sorgerelaterade reaktioner som *öppna* respektive *dolda*. En öppen reaktion av sorg är synlig i och med den drabbades uppenbart sorgerelaterade reaktioner: ofta fysiskt yttrade, som gråt och ett behov av att ventilera processen verbalt. En dold reaktion syns sällan utåt, för de som ej känner individen väl, är den motsatta, men kan uppdagas när ett avvikande beteende märks hos den drabbade. Ofta gäller sådana beteenden försämrad arbetskvalitet eller kommunikationssvårigheter, men det förekommer även motsatta exempel: ovilja att ta ut semester och eskalerande övertid, som alarmerande tecken på skadliga, dolda sorgeprocesser. Den dolda sorgen kan lätt misstas för tecken på god hälsa, och den öppna sorgen kan lätt misstas för tecken på svår ohälsa. Såväl Berzoff (2011) som Hyrkäs, Kaunonen och Paunonen (1997) påvisar hur kvinnor oftare påvisar öppna sorgereaktioner och män dolda. Alltså finns stöd för uppfattningen om att det existerar könsrelaterade skillnader avseende yttringar.

Det blir därmed uppenbart att sorgerelaterade besvär korrelerar illa med ett krävande arbetsliv, och tillsammans med trötthet och skov av koncentrationssvårigheter, frambringas en grogrund för psykisk ohälsa. En depression, eller en lättare nedstämdhet, kan förvisso triggas av många olika situationer som exempelvis skilsmässa, cellgiftsbehandling eller

beroendeproblematik. Detta är företeelser som liksom förlust av närståendeen kan upplevas hemliga för individen: rent av skamliga. Skyddet för dessa individer ligger på moderna arbetsplatser i ledningens och/eller personalavdelningens stränga tystnadsplikt, vilken kan behovskombineras med företagshälsovård eller liknande instanser. Individen kan därmed lotsas in i att sunt funktionera, antingen via den procentuella arbetstidsupptrappning som normalt sett präglar ett sjukskrivningsförfarande, eller genom tillämpade behandlingsmetoder som kombineras med arbetet. Förlust av närstående resulterar alltså inte i reaktioner som nämnvärt skiljer sig efter de som går att relatera till andra livshändelser av traumatisk karaktär. Papa, Lancaster och Kahler (2014) har dock utifrån sin empiriska undersökning dragit slutsatsen att individen vid närståendes död upplever en enormt mycket kraftigare identitetsförlust, men att den är så pass komplex för omgivningen att relatera till att det som utåt sett framgår är samma faser och samma yttringar som vid exempelvis skilsmässa. Härvid uppdagas risken för att den drabbade individen ”faller mellan stolarna”. Individualiteten inom sorgbearbetning, samt vårt kulturellt betonade avståndstagande, tycks nämligen ha lett till att de skönjbara mönster som finns hos sörjande negligeras, varpå problematik riskerar att förvärras. Såväl Kendler, Myer och Zisooks (2008) som Papas et al. (2014) studier pekar på detta. Sorg är förvisso sorg, men förlust av närståendeen är alltså unik. Trots det tycks devisen ”tiden läker alla sår”, kombinerat med vänlighet och behovsinriktade insatser, vara uppfattningen i vad som kan göras för att gynna sorgbearbetning och minimera sorgerelaterad problematik. Enligt George, Vickers, Wilkes och Barton (2006) beror detta på de många myter som cirkulerar kring företeelsen. Enligt dem är exempelvis en vanligt förekommande myt att det existerar konstanta skillnader utifrån vem den närstående var rent släktbandsmässigt, avseende hur den anhörige sörjer. Det är exempelvis lätt att dra slutsatsen att en förälder sörjer ett barn under åratal eller återstånden av sitt liv, och att denne således måste ses som annorlunda för alltid, men svårare att förstå hur en förlust av en åldrande morförälder kan frambringa en djup sorgereaktion. I det västerländska samhället bemöts en sådan förlust ofta med en reaktion på ”hur befriande det måste vara” för den närstående.

Det är alltså inte i eventuell depressionsbehandling eller inom synen på sorgeförloppet som någon åtskillnad görs mellan förlust av närstående och annan sorg. Skillnaden finns i det bemötande som en anhörig kan uppleva, och de starka känslor denne projicerar på sig själv, sin situation och sin omgivning. Hazen (2003) exemplifierar detta utifrån hur individer särskiljs på

sätt som kan te sig stigmatiserande, just till följd av att sorgen efter en närstående väcker så pass starka känslor hos omgivningen: oroliga, existentiellt betingade etc. Sorgen efter en närstående är ju faktiskt instinktiv och evolutionär i sin beskaffenhet, och att en tidigare självförverkligande arbetsuppgift tappar sin motivationsfaktor efter att en familjemedlem har avlidit är inget man enligt författaren egentligen ifrågasätter. Fenomenet blir ännu tydligare utifrån Fowlkes (1991) studie om sociologisk inverkan på rangordning avseende sorgereaktioner, där det starkt belyses hur den allmäna uppfattningen lyder att individualitet skall bejakas till varje pris. Vid övrig sorg ifrågasätts alltså en annalkande personlighetsförändring, i en annan utsträckning.

Närståendesorg på en arbetsplats

Den arbetsplatsförlagda och organisatoriska hanteringen av förlust av närstående är till följd av de moderna organisationernas rehabiliteringsansvar direkt relaterad till hur en individ sörjer, om än i olika utsträckning. En etisk problematik uppdagas dock ofta när en människa som är svårt drabbad av sorg återgår till sitt vanliga arbete. Charles-Edwards (2009) betonar den konflikt som uppstår ”mellan medkänsla och ekonomi” och poängterar hur det i längden är såväl ogynnsamt som orättvist att tillåta ett kravlöst arbete. Detta kan stjälpa den interna kulturen och riskera en organisatorisk disharmoni. Enligt Fitzpatrick (2007) är det även vanligt att sorg påverkar den interna relationsstrukturen på arbetsplatsen, och att den brist i kvalitet och koncentration som en sörjande kan uppvisa, inte sällan sprider sig till kollegor. I annat fall leder den till utanförskap, oavsett om kollegorna avsiktligen lämnar ett utrymme eller om de i ovetskap om situationen anser individen prestera undermåligt. Någon gång måste således en kravbild uppdagas, och när den kan introduceras beror enligt författaren bland annat på arbetsplatsens sociala stöd. Det går alltså tolka detta som att i organisationer där en insikt och förståelse för individens situation existerar, finns mindre risk för turbulens i arbetsgruppen. Även Walter (2009) menar att det är riskabelt att särskilja sorgen från arbetsplatsen och förskjuta den till instanser uanför, för såväl den drabbade som för arbetsplatsen, avseende presumtiv ohälsa och frånvaro, samt för den interna relationsstrukturen. Utifrån det kan man sammanfatta stödet från arbetsplatsen som väsentligt för individens sorgbearbetning, till följd av arbetsplatsens betydelse för identiteten. En individ som får stöd via sina medarbetare och sin arbetsplats kan alltså på många sätt spegla sitt liv i arbetsplatsen. Ibland utgörs även en omfattande del av det sociala umgänget av just medarbetarna. På så vis särskiljer man ju delar av individen ur organisationen,

om man betraktar sorgerelaterad problematik som ett specialistområde i sig, som ska tillfalla instanser utanför arbetsplatsen.

Att involvera stöd från ledning och/eller personalfunktion är följaktligen väsentligt. Enligt Charles-Edwards (2009) innebär detta även en möjlighet för kollegor, fackrepresentanter, linjechefer etc. att ta del av ett relationsutbyte och organisatorisk utveckling. Det är alltså inte bara för individens del man kan dra nytta av att integrera sorgbearbetning i arbetsplatsen. Involveringen är dock en komplex process: Hazen (2003) menar att man i regel undviker att tala om smärta och sorg på arbetsplatser, och framförallt sådan som är direkt relaterad till ett dödsfall i närståendekretsen. Komplexiteten föreligger således i risken för att förutfattade meningar, om än välvilligt grundade, inskränker på den drabbade individens sociala spelrum och därmed handlingsutrymme. Tehan och Thompson (2012) exemplifierar med hur anhöriga ofta bemöts som om de led av en obotlig sjukdom. Hazen (2009) tar upp liknande exempel och menar att bemötandet i regel är en konsekvens av omgivningens rädsla för att uppdaga en egen existentiellt betingad dödsrädsla. Den negativa synergi som kan uppstå tycks alltså vara sprungen ur välvilja, men själva välviljan är delvis uppkommen på grunder som i längden inte gynnar någon part.

Sociala krafter riskerar även att komma i disharmoni med individuella yttringar och tolkningar, varpå en kollektivt delad sorg ofta ter sig problematiskt (Walter, 2009). Författaren menar att det annars finns stora risker för missförstånd av en drabbad individ, då den kollektiva massan i regel talar om den som gått bort och de som blir kvar när anhöriga inte närvarar, och därmed konstruerar uppfattningar om vilka sorts sorgeyttringar de kommer att få möta. Till följd av sådana föreställningar riskerar båda parter att ”göra fel”. Därför är en dold sorgeprocess relativt vanlig. Av det tydliggörs hur arbetsplatsen kan bli en ventilationskanal från den sorgetyngda hemmiljön när kollegorna inte är djupt insatta i de privata angelägenheterna. Walter (2009) menar dock att detta tillvägagångssätt riskerar att uppdaga smärtsamma missförstånd från en oförstående omgivning, där den bortgångnes betydelse samtidigt förringas. En konsekvens blir dessutom att sorgerelaterad ohälsa blir betydligt svårare att upptäcka.

Huruvida en tillämpning av policystrukturer eller fasta rutiner inom temat skulle minimera följder av sorgerelaterad problematik eller inte, har inom ämnesområdets tidigare forskning varit omdiskuterat. Gibson, Gallagher och Jenkins (2010) menar att en policystruktur skulle minska risken för att viktiga aspekter glöms bort. De menar dock att bäst resultat uppnås om man skapar en kultur präglad av synliggörande, lämpligtvis via medarbetarsamtal och

studiecirklar avseende sorg. Även Barski- Carrows (2000) belyser studiecirklarnas roll i det sorgeinriktade kunskapsbildandet. Det kan dock te sig en aning orealistiskt rent organisatoriskt, i det pressade tidsschema som präglas dagens arbetsplatser. Charles-Edwards (2009) framhåller istället ”medmänsklighet” och ”anpassningsbarhet” som det bästa verktyget för att hantera arbetsplatsförlagd sorg. Dessa begrepp är ju dock i sammanhanget så pass breda att de i själva verket faktiskt sammanfattar kärnan för problematiken: att när struktur saknas görs stundtals inget alls. Vad författaren tycks vilja understryka är att man bör skapa en organisatorisk grundberedskap för dessa fall, eftersom en policystruktur skulle te sig opersonlig. Tehan (2007) menar att sorgerelaterad utanförskap och stigmatisering bäst undviks genom *kreativ stöttning:* ett klimat baserat på vänlighet, sympati och en kunskap om sorg och organisatoriska åtgärder, vilket i sin tur genererar öppenhet och ärlighet avseende den egna situationen. Detta kan därmed, från olika håll (såväl kollegialt som ledningsmässigt) frambringa rätt stöttning. En viss proaktivitet tycks alltså vara den strategi som genomgående benämns som gångbar avseende sorgerelaterad arbetsplatsproblematik. Via proaktivitet kan organisatorisk beredskap för att hantera situationerna upprättas, utan en ren policystruktur, som då skulle bli svårapplicerbar till följd av individualiteten. Det finns vissa salutogena aspekter av öppenhet och ärlighet i tidigare forskning: såväl Barski-Carrows (2000) som Tehan (2007) belyser vikten av ”öppet klimat” inom arbetsplatskulturen, för att undvika negativa effekter av långdragen sorg. Med begreppet menas att anställda kommer ur sina professionella identiteter och därför lär känna sig själva och varandra bättre, vilket skapar ett klimat präglat av synliggörande och lyssnande. Vad samtliga författare egentligen betonar, är alltså vikten av de faktorer som ovan sammanfattas som arbetsplatskulturen: klimatet, krafter, processer och rutiner. Således är det komponenterna inom kulturen, som bör undersökas mer djupgående för att nå en bild av hur sorgbearbetning kan gynnas och problematik minimeras.

Syfte

Syftet med studien var att belysa vad anhöriga anser väsentligt för en arbetsplatskultur som gynnar sorgbearbetning och minimerar sorgerelaterad problematik efter förlust av en närstående.

Metod

I detta avsnitt beskrivs det tillvägagångssätt som använts i studien. Nedan följer en redogörelse för metodval, urval, konstruktion av datainsamlingsinstrument inklusive den administrering som tillämpats, forskningskvalitet, etiska ställningstaganden samt analysmetod.

Metodval

Då syftet var att just belysa väsentligheter inom fenomenet utifrån de deltagandes upplevelser, valdes en kvalitativ metod där data samlades in via semistrukturerade intervjuer. Därmed möjliggjordes nyanserade och djupgående beskrivningar (Bryman, 2011). Det tillvägagångssätt som präglade den analytiska ansatsen gentemot studien var av induktiv karaktär, till följd av författarnas strävan efter att dra slutsatser utifrån den analys som genomfördes av deras insamlade information (Kvale & Brinkmann, 2014). Som analysmetod tillämpades ett sökande efter tematiska enheter. De transkriberade texterna bearbetades via lokalisering av teman, och författarna valde att involvera ett tillvägagångssätt som normalt tillämpas vid en kvalitativ innehållsanalys av skriftliga källor. Ur transkriberingarna observerades meningsbärande enheter, vilka frambringade koder, i syfte att tydliggöra kategorier (Graneheim & Lundman, 2004). Detta underlättade författarnas strävan efter att lokalisera bakomliggande faktorer, och ansågs lämpligt till följd av studiesyftet.

Urval

I studien tillämpades ett målstyrt urval, med grund i Brymans (2011) redogörelse för hur metoden främjar möjligheterna att skapa en överensstämmelse mellan forskningssyftet och deltagarurvalet: alltså ett urval styrt av vetskapen kring vilka som är relevanta för studien. På så vis valde författarna strategiskt ut studiedeltagarna med grund i nedanstående kriterier.

För att samla ett underlag som belyste just kulturellt betingade upplevelseaspekter utifrån den anhöriges perspektiv, gjordes valet att förlägga samtliga intervjuer med utgångspunkt i olika arbetsplatser. Till följd av det undveks granskning av enskild arbetsplats, vilket skulle kunna generera ett utifrån syftet missvisande resultat. För att uppnå en grund för generaliserbarhet krävdes dock tydliga kriterier för urval av den organisation där deltagarna skulle ha sin anställning. En storleksmässigt likvärdig organisationstyp definierades, som utifrån syftet gav underlag för jämförelsebara synliggöranden av arbetsplatskulturella komponenter. Med avstamp i Statistiska Centralbyråns (2010) definition av medelstora och stora företag

avgjordes ett lämpligt antal vara över 50 anställda. Därav undveks mindre arbetsplatser i syfte att undkomma de familjärt präglade kulturer som uppstår inom sådana. Angående huruvida arbetsplatsen skulle vara privatägd eller drivas inom den offentliga sektorn, beslutades att så länge den storleksmässigt rymdes inom fastställda kriterier, hade organisationsnummer, momsregistreringsnummer samt bedrevs utifrån förvärvsarbete med månadslön, var dess finansiering och klientel irrelevant utifrån syftet. Att utesluta arbetsplatser där möte med sorgerelaterad problematik är en del av det dagliga arbetet (exempelvis arbete på sjukhus/vårdcentral) diskuterades, men författarna beslutade att professionaliteten i dessa yrken inte innebär att drabbade individer förskonas från sorgerelaterad problematik i arbetslivet. Följaktligen inkluderades även anställda på dessa arbetsplatser. Kriteriekontroll gjordes via nättjänsten AllaBolag.

Inledningsvis ansågs en könsmässig åtskillnad vara relativt obetydlig. Dock existerar en allmänt utbredd uppfattning kring att könsmässiga psykologiska och perceptuella faktorer präglar oss. Som bland annat Hyrkäs et al. (1997) redogör för ovan, finns även vissa skönjbara skillnader gällande sorgeberbetning och dess yttringar, som även utifrån studiens syfte kan te sig relevanta, varpå ett jämt antal kvinnor och män fastställdes. Avseende ålder fastställdes kriteriet till mellan 20 och 60 år, i syfte att lokalisera deltagare inom yrkesverksam ålder. För att passa inom ramen för anhörig skulle deltagaren ha förlorat en närstående, vilket avgränsades enligt Socialstyrelsens (u.å.) definition av begreppet. Således klarlades vad som är att räkna som en närstående och vilken typ av relation som inte faller inom ramen. Inom begreppet finns dock all typ av familjerelaterad relation, nära släktingar och även nära vänner. Ingen åtskillnad gjordes avseende dödsorsak.

Därefter fastställdes kriteriet att deltagaren vid förlusten av den närstående ska ha varit i samma eller liknande anställning under minst två år, till följd av Van den Berg och Wilderoms (2004) definition av arbetsplatskulturbegreppet och dess individsynkronisering, som tar ungefär två år. Ingen åtskillnad gjordes mellan tjänstemän och arbetare, då det utifrån syftet bedömdes vara irrelevant. I syfte att undvika extrema/missvisande fall undveks deltagare som varit heltidsfrånvarande från arbetet under mer än 365 dagar. Beslutet har sin grund i Försäkringskassans (u.å.) rehabiliteringskedja. Urvalet av de anhöriga gjordes via förfrågan inom stödföreningar för förlust av närstående. Ideella föreningar lokaliserades, som vände sig till allmän förlust, alltså inte förlust vid särskild dödsorsak. Dessa fanns representerade inom

samorganisationen ”SamArbete för Människor i Sorg” (SamSorg), och mynnade ut i valet av ”Vi som förlorat barn” (VSFB), ”Vi som mist någon mitt i livet” (ViMil), ”Riksförbundet för änkor och änkemän” (Efterlevande) samt nätbaserade ”Där du andas”. Ur en geografisk aspekt tillämpades området Jönköping – Lidköping - Göteborg – Varberg- Värnamo. Till följd av det föll ”Efterlevande” bort. Kontakt togs därefter med de kommunikationsansvariga i nämnda organisationer. I de som var riksomfattande identifierades därmed den lokalt ansvarige, vilken kontaktades och ombads dela ut kontaktbrev vid möte inom föreningen (se bilaga 2). Detta gjordes inom SamSorg och VSFB. ViMil Jönköping, ViMil Borås och Där du andas hade en nätfunktion för intern spridning, varpå samma kontaktbrev laddades upp inom gästbok och webbplats med hjälp av webbansvarig. På detta vis nåddes potentiella deltagare med intresse av att tala om sitt sorgearbete, vilket bedömdes gynnsamt utifrån studiens syfte och utifrån en etisk aspekt till följd av ämnets känsliga natur.

Sammanlagt kontaktades författarna av 23 individer. Tolv av dessa motsvarade kriterierna, och av dessa hade sju individer möjlighet att ställa upp på fysisk intervju. För att nå könsmässigt jämt antal lokaliserade en föreningsansvarig inom VSFB ytterligare två individer som uppfyllde kriterierna men som inte deltagit på möte. Av de nio som slutligen valdes ut användes en som kandidat för pilotintervju (se tabell 1).

Tabell 1.

Deltagande anhöriga

Anhörig	Närstående	Ålder	Ort	Kön	Förkortning
1	Förälder	20	Jönköping	Kvinna	AK1
2	Make	50	Lidköping	Kvinna	AK2
3	Barn	50	Göteborg	Kvinna	AK3
4	Barn	60	Borås	Kvinna	AK4
5	Farbror	40	Borås	Man	AM1
6	Barn	30	Borås	Man	AM2
7	Barn	60	Jönköping	Man	AM3
8	Barn	50	Göteborg	Man	AM4
0	Förälder	40	Jönköping	Kvinna	PILOT

Konstruktion av datainsamlingsinstrument

Intervjuguiden (se bilaga 1) utarbetades med stöd i syftesformuleringen och den vetenskapliga bakgrund som beskrivs ovan. Utifrån den vetenskapliga bakgrunden bedömdes avsnittet *arbetsplatskultur* huvudsakligen tjäna som ett underlag för grundförståelse hos

författarna avseende den organisatoriska verklighet som präglar anställdas livsvärld. Frågorna konstruerades alltså mestadels utifrån avsnitten *villkoren för dagens sörjande* och *närståendesorg på en arbetsplats*. Författarna strävade efter att konstruera frågorna så att inte den analytiska kopplingen mellan sorg och arbetsplatskultur skulle genomföras av deltagarna, utan av dem själva i det kommande analysarbetet. Inom guiden skapades därmed kategorier relaterade till forskningslitteraturen, där relevanta frågeställningar stöttades av syftesformuleringen. Enligt Bryman (2011) är detta tillvägagångssätt gynnsamt för struktur och analys. I frågekategorierna skapades 18 huvudfrågor (fetstil, se bilaga 1) samt potentiella följdfrågor (kursiverade, se bilaga 1), vilka enbart ställdes om de inte berördes per automatik under behandling av huvudfrågan. Då intervjuguiden fastställts, testades denna genom en pilotintervju. Syftet med pilotintervjun var att studera huruvida den faktiskt genererade svar utifrån studiens syfte, hur forskningsdeltagaren förstod och upplevde frågorna och om det förelåg behov av justeringar. Pilotintervjun ledde till att det tidsmässiga utrymmet modifierades, från de cirka 60 minuter som Bryman (2011) rekommenderade, till riktlinjen 90 minuter. Vid intervjuerna förekom nämligen starka känsloyttringar av varierande karaktär och följaktligen krävdes mer tid för att kunna genomföra intervjuerna med gott resultat. Med stöd i Bryman (2011) skapades formuläret utifrån bredare frågeställningar, för att därefter smalnas av. Utifrån studiesyftet innebar det att arbetsplatsfokuset kom efter inriktningen mot dödsfallet. Under pilotintervjun tydliggjordes hur detta resulterade i en ökad känsla av trygghet och tillit, vilket var särskilt gynnsamt under de känslosamma intervjuerna.

Vissa deltagare redogjorde självständigt och med stor spännvidd för olika ämnen och behandlade således på egen hand en stor del av frågematerialet, medan andra sökte en tydlig styrning. Författarna strävade i dessa fall efter en anpassning och spegling av deltagarens behov under intervjun, och såg därmed till att samtliga kategorier avhandlades i sin helhet även om de fortlöpte i varierande ordning. Samtliga frågor var vad Kvale och Brinkmann (2014) identifierar som öppna, i syfte att minimera påverkan och manipulation. Frågor av mer sluten karaktär tillämpades enbart som ett verktyg för att bekräfta och förtydliga oklarheter.

Till följd av ämnets känsliga natur och de eventuella känsloyttringar som utifrån pilotintervjun förmodades, fastställdes att intervjuerna skulle genomföras på den plats, tid och veckodag som den anhörige själv önskade. Majoriteten av deltagarna valde att ta emot författarna i sitt hem, två på sin arbetsplats. Vid intervjutillfällena deltog båda författarna, där den ena hade

ytterst ansvar för inspelning och anteckningar av minspel, tonfall och särskilda kommentarer, och den andra för frågeställningarna.

Forskningskvalitet

Forskningskvaliteten grundlades utifrån kriterierna *tillförlitlighet* och *äkthet*: då författarna till följd av studiens kvalitativa karaktär ville bottna vetenskapsvärdet i begrepp utan mätbarhetsfokus. Deltagarantalet fastställdes utifrån Brymans (2011) redogörelse för vikten av *teoretisk mättnad*: då det var problematiskt att avgöra vilket antal som skulle generera tillräckligt material för insikt, förståelse och generalisering. Avseende omfattningen av denna studie drogs slutsatsen att ämnesområdets snävhet berättigade ett relativt lågt deltagarantal, i linje med Brymans (2011) uppfattning. Antalet fastställdes till åtta stycken (se tabell 1).

Intervjuguiden modifierades alltså, som ovan nämnts, utifrån pilotstudien. De åtta intervjuerna genomfördes därefter, spelades in i sin helhet och transkriberades omgående. Författarna valde att transkribera var för sig, för att därefter analysera varandras dokument. På så vis möjliggjordes en jämförelse mellan de olika transkriberingarna, varpå eventuella meningsskiljaktigheter uppdagades. Genom dessa jämförelser hade författarna möjlighet att i mesta möjliga mån säkerställda transkriberingarnas objektivitet. Den *interbedömarreliabilitet* som författarna på så vis strävade efter, ansågs särskilt lämplig till följd av det strukturerade tematiska enhetssökandet, då kodning kräver en gemensam uppfattning avseende tolkningar och värderingar (Bryman, 2011). Författarna ville låta ett överensstämmande prägla arbetet redan vid transkriberingen. Resultatet tydliggjorde i huvudsak en gemensam uppfattning. Ett fåtal olikheter avseende formuleringar framträdde, dock var transkriberingarna innehållsmässigt mycket lika varandra.

Med hänsyn till tidsaspekten genomfördes inte en respondentvalidering, även om Bryman (2011) framhåller det som lämpligt i kvalitativa studier. Denna skulle ha bekräftat att författarna delade en korrekt uppfattning av den sociala verklighet som forskningsdeltagarna hade för avsikt att delge. Med målsättningen att under samtliga intervjuer förstå deltagarnas tolkningar, genomfördes istället efter samtliga avslutade intervjuer, en djupgående sammanfattning av vad som framkommit under intervjun. Under denna fick forskningsdeltagarna muntligen bekräfta och styrka författarnas uppfattning. I detta skede var även semistrukturen och den generösare tidsomfattningen till god hjälp då det på så vis lämnades utrymme till förtydliganden.

I enighet med tillförlitlighetskriteriet dokumenterades under forskningsprocessen alla moment och beslut. Bryman (2011) framhäver vikten av att inte låta personliga värderingar påverka varken utförande eller slutsats som väsentligt för att uppnå tillförlitlighetskriteriet. Med en stark medvetenhet om detta faktum strävade författarna genomgående efter objektivitet i studien. För att uppnå äkthetskriteriet togs beslutet att båda författarna skulle vara delaktiga i faktisk intervju och transkribering. I analysmomentet prioriterades en rättvis bild av det faktiska sagda, varpå varje intervju gavs samma utrymme vilket enligt Bryman (2011) underlättar äkthetskriteriets uppfyllnad. Till följd av ämnesvalet beaktade författarna särskilt riskerna för att omedvetet influera och influeras av deltagarna. Att sträva efter den objektivitet som Kvale och Brinkmann (2014) belyser som central och därmed inte applicera egna uppfattningar eller missvisande haloeffekter, var ett strävansmål som utmanade till följd av ämnets känslighet och de starka och personliga redogörelser som uppkom under intervjuerna. Detta stöttades av den kontinuerliga interbedömarreliabiliteten. Ett för forskningskvaliten kritiskt skede var under benämningen av de koder som delade gemensamma faktorer och tillföll liknande meningsbärande enheter. Författarna hanterade detta genom en uteslutningsmetod, där det eftersträvades relevans inom varje kategori, så att ingen kod kunde tillfalla mer än just en kategori.

Analysmetod

Med stöd i Brymans (2011) redogörelse för tematisk analys och Graneheim och Lundmans (2004) avsnitt om innehållsanalys, strukturerade författarna en princip som sökandet efter tematiska enheter genomfördes utifrån. Varje transkriberingsenhet lästes inledningsvis igenom upprepade gånger. Material som enligt författarna samstämmigt betraktades som irrelevant/överflödigt ströks, därefter genomfördes en djupgående sortering. Stycken, relevanta uttryck, fraser och meningar togs därefter ut i kombination med sitt sammanhang (så att förståelsen för den bakomliggande innebörden bibehölls). Således uppkom de meningsbärande enheterna, efter ytterligare sortering. De meningsbärande enheterna koncentrerades till flertalet koder, som därefter grupperades till kategorier i vilka det ledande budskapet förtydligades. Till följd av författarnas strävan efter att finna komponenter inom ett snävt ämnesområde, gjordes valet att inte komprimera de ledande budskapen inom kategorigrupperingarna alltför mycket. Kategorin *bekräftelse* sammanslogs exempelvis inte med kategorin *värdering*, men placerades inom samma underrubrik då det fanns ett visst kodpräglat överensstämmande mellan dem.

Följaktligen uppkom tre huvudkategorier vilka även utgjorde basen för underrubriceringen i resultatet (se tabell 2). Beslutsprocessen styrdes av ett kontinuerligt överensstämmande författarna emellan, avseende de meningsbärande enheter vars innebörd var dubbeltydig, samt av enighet avseende definitionerna för varje kod. Koderna reviderades genomgående i syfte att eliminera risken för innebördsmässig överlappning. Koderna frambringade följande kategorier: *insikt och kommunikation* (koderna informera, fråga, avskildhet, sorgereaktion), *stöttning och intresse* (koderna rädsla, oförmåga, empati, praktisk hjälp, ointresse, fördom) samt *bekräftelse och värdering* (koderna synliggörande, förminskning, stolthet, personlighetsförändring).

Tabell 2.

Exempel på analysarbete

Intervju	Originaltext	Meningsbärande enhet	Kod	Kategori/ underrubrik
AK1	Jag märke att de var rädda: tänk om personen börjar gråta mitt i mötet? Nä då säger man hellre ingenting såklart…	Märker av andras rädsla för att ställa frågor som väcker starka känsloyttringar.	Rädsla	Stöttning och intresse
AM1	Arbetsledaren sa "fyfan va hemskt", och det kändes så… himla bra. Det var ju det för mig.	Betydelsen av att händelsen inte går obemärkt förbi.	Synliggörande	Bekräftelse och värdering
AK3	Att hålla det inom sig sliter så i en, därför är det så tryggt på mitt jobb. Tårarna får komma och går snabbt över, för det är okej.	Understryker att när det finns allmän kännedom så minskar pressen.	Informera	Insikt och kommunikation

Etiska ställningstaganden

Denna studie berörde vad som för deltagarna kan betraktas vara mycket känsliga ämnen. Således har ett omfattande etiskt hänsynstagande varit väsentligt för studien. Under intervjuerna förekom sorgeyttringar vilka samtliga var relaterade till minnena av deltagarnas närstående. Dessa uppdagades när den närstående kom på tal. Att befinna sig i en för deltagarna trygg miljö, som de själva hade valt, stöttade deras bekvämlighet under situationer när ett sorgligt minne uppdagades. Att tala om själva bortgången och inte enbart fokusera på tiden efteråt var dock något som av alla deltagare framstod som mycket viktigt. Samtliga hade en stor vilja att inte bara berätta om sin arbetsplatsrelaterade sorgbearbetning, utan även belysa vem deras närstående hade varit. Samtliga hade förmåga att tala fullständigt fritt kring själva förlusten och sin

närstående, och i detta skede av intervjun gjorde författarna inga avbrott och drev heller inte på, utan lät deltagaren själv berätta vad den hade behov av att delge. Av författarna upplevdes behovet som fullt förståeligt, och det var även värdefullt för att bilda en insikt i helhetbilden kring sorgebearbetning. När deltagarna redogjorde för den arbetsplatsförlagda delen av sorgbearbetningen förekom inga starka känsloyttringar. Samtliga upplevde sitt eget deltagande som viktigt, och uttryckte vid flertalet tillfällen att det kändes viktigt för dem att ställa upp i en studie som riktades mot just personalarbete. Författarna vill understryka att ingen deltagare var mycket ledsen eller upprörd under någon intervju, och att samtliga uttryckte stor uppskattning över att ha deltagit. En uppfattning som författarna fick ta del av, av samtliga deltagare, var att intervjuerna hade lett till en ökad insikt i det egna sörjandet och i den egna arbetsplatskulturen, och att det var något de värdesatte och uppskattade. Efter intervjuerna uppstod även ett stort intresse för studieresultatet hos samtliga deltagare.

I övrigt utformades studien utifrån Vetenskapsrådets (u.å.) fyra huvudkrav för forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning: *informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Avseende informationskravet framgick information om studiens syfte i brevet för anhörigkontakt där författarnas kontaktuppgifter fanns att utläsa (se bilaga 2). Att deltagandet grundades i frivillighet föll sig naturligt till följd av att de potentiella deltagarnas egenintresse av studien var det som grundlade själva kontakten. Innan intervjutillfället gavs denna information återigen, tillsammans med mer djupgående information kring författarnas utbildning och framtida yrkesroll. Detta gjordes med avsikt att ömsesidigt fastställa att intervjun inte skulle präglas av psykoterapi eller syfta därtill. Det tillkännagavs också att möjlighet att avbryta intervjun och sitt deltagande fanns under hela forskningsförloppet. För att styrka delgiven information och samtycke fick samtliga deltagare därefter fick skriva under ett samtyckesformulär där deltagarna godkände sin medverkan (se bilaga 3). Detta formulär tjänade som en skriftlig överenskommelse avseende deltagarnas självbestämmanderätt, varpå deltagarna och författarna erhöll varsitt signerat exemplar. Intervjuerna inleddes efter att samtyckesformuläret signerats. Utifrån konfidentialitetskravet hanterades personuppgifter och insamlat material med största försiktighet. För att säkra anonymiteten tilldelades samtliga deltagare i studien ett nummer varpå deras personuppgifter inte kunde tolkas av någon utomstående person. På grund av ämnets etiskt känsliga natur avrapporterades deltagarnas svar på ett sätt så att ingen utomstående hade

möjlighet att härleda svaren till någon deltagare. Deras ålder avrundades och bostadsorten maskerades in i närmsta tätort. Under citeringarna i nedanstående resultatdel är samtliga namn kodade som ”X”. Avseende nyttjandekravet framgick det inom det brev som användes i respektive deltagarkontakt vad informationen som framkom under intervjun hade för avsikt att bidra med (se bilaga 2). Samtliga deltagare erhöll även muntligt denna information vid respektive intervjutillfälle. Författarna delgav utifrån den nyttjandeetiska principen att det insamlade materialet inte skulle användas i annat syfte eller sammanhang än det angivna.

Resultat

Analysen visade centrala tematiska kategorier vilka följaktligen påvisar de komponenter inom arbetsplatskulturen som av de anhöriga betonades väsentliga för gynnande av sorgbearbetning och minimering av sorgerelaterad problematik. Dessa kategoriserades, och rubricerades således, som insikt och kommunikation, stöttning och intresse samt bekräftelse och värdering. Nedan redogörs för resultatet inom respektive kategori.

Insikt och kommunikation

Att navigera inom sitt arbetsplatsutrymme, utifrån de sociala förväntningar som appliceras på en sörjande var komplicerat när förväntningarna hamnade ur samklang med den egna sorgen. Att inte vara den som konstant påminde andra om den egna förlusten betonades som viktigt av samtliga, vilket i sin tur ledde till en inre disharmoni:

> Jag ville nog att andra skulle se det som att: Oj vad stark hon är! Även om jag också vet att jag var noga med att tänka att andras åsikter inte spelar någon roll (AK3).

Genomgående nämnde deltagarna hur stor plats tankarna på omgivningens uppfattning av dem hade tagit i det socialt kopplade tankearbetet. Det var något som flera av dem hade brottats med:

> man ville ju absolut inte bli sedd som den där jobbiga (AK1).

Fenomenet kan sammanfattas som en slags pendel mellan inflytande från inre och yttre faktorer: mellan bejakandet av de egna känslorna och viljan att anpassa sig till omgivningen. Deltagare AM1 hade förlorat en farbror, vilket uppdagade en existentiell kris som han ansåg var svårförstådd hos kollegorna, eftersom han var vuxen och hans närstående inte var en biologisk förälder:

> ibland kände jag att de har ingen aning om vad jag känner så jag skiter i dem. Sen kunde jag direkt känna att inte ska de bry sig heller, jag är inte den första som varit

> med om det här (…) då kunde det bli lite hopplöst, i mellan det där (AM1).

Vad som tydligt framkom var vikten av andras förståelse för individens situation, i syfte att lindra svängningarna. Följaktligen nåddes härmed en central kollision avseende en företeelse som uppgavs vara av väsentlighet för de anhöriga: informationsspridningens vara eller icke vara. Eftersom den allmänt utbredda synen på sorgearbete är att det är en individuell företeelse (en syn som framkommer i forskningsbakgrunden och som bekräftas av samtliga studiedeltagare) finns belägg för antagandet att det organisatoriskt sett ses som respektfullt att uppvisa distans, av exempelvis chefer och kollegor. Det tydliggjordes dock hur bejakandet av individualitet i själva verket också är detsamma som att bejaka risken för att sorgedrabbade per automatik hamnar i en avskildhet, och för att sorgeyttringar förringas inom sociala konstruktioner, såsom arbetsplatsen.

> Det var många som trodde jag ville va ifred. Det ville jag verkligen inte. Jag behövde väl få prata som alla andra. Inte bara om X, utan om allt! (AM3).
>
> Chefen ifrågasatte väl inte att jag var hemma när min farbror gick bort. Men han tyckte det va lustigt, det tyckte kollegorna också (…) Jag borde inte ha väntat så länge med att förklara att min farbror var min enda fadersfigur (AM1).

Situationer av missförstånd så som AM1 belyste ovan och som AK4 belyser nedan, hade motverkats av en insikt i relationsbeskaffenheterna och/eller händelsen i sig. Det blev alltså tydligt att de förväntningar som anhöriga som kollegor hade på varandra, skapade spänningar:

> Det är klart man tänkte: Vet de vad som har hänt - borde jag förklara det eller blir de generade då? och jag ville ju inte att de skulle tänka: Men Gud har jag varit konstig mot henne?, men samtidigt ville jag att de skulle förstå varför man verka helt kocko ibland (AK4).

En viss könsskillnad uppdagades, avseende den typ av informationsspridning som deltagarna ansåg lämplig på arbetsplatsen. Tre av kvinnorna ansåg att det är av stor vikt att information angående vem som har gått bort, men också hur det har gått till, när de närmaste kollegorna i den arbetsgrupp man har daglig samarbeteskontakt med. Samtliga kvinnor redogjorde i någon utsträckning också för hur information kring händelsen i deras privatliv var givande inom deras arbetsplatskultur:

> När jag visste att det var okej att vara ledsen så blev jag inte det (AK1).
>
> Att hålla det inom sig sliter så i en, därför är det så tryggt på mitt jobb. Tårarna får komma och går snabbt över, för det är okej (AK3).

Samtliga män var dock av den bestämda uppfattningen att ställningstagandet avseende informationsspridningen var komplext, och de hävdade att de ville låta sorgen föreligga inom

deras privata livssfär. De ansåg dock att *någon* måste ha en kontinuerlig dialog med den drabbade, i syfte att synliggöra eventuella problem.

> Jag tar aldrig ut min fulla semester längre. Ibland har jag tänkt: Är det ingen som kollar detta? (AM4).

Två av dem ansåg att enbart närmaste chef bör informeras, och då om vem som har gått bort och eventuellt hur det gick till. Resterande två menade att arbetsgruppen också bör informeras. En av dessa beskrev sin sorgbearbetning som öppen. Här bör dock tilläggas att dessa två hade ett arbete som präglades av mer samarbete med andra. Således kan man tydligt se att männen åtminstone såg med viss restriktivitet på informationsspridningen, och att anledningen till detta enligt samtliga var underlätta sorgearbetet:

> För mig var det viktigt att kunna gå tillbaka till den trygga arbetsplatsen på samma villkor, det blev en slags vila för mig (AM4).
>
> De närmaste behövde kanske veta varför man inte var sig själv. Men annars försökte jag nog hålla ihop en fasad, för det kändes bättre (AM3).

Könsskillnaden är anmärkningsvärd då deltagarna motiverade sina ställningstaganden på liknande sätt. Kvinnorna menade att när omgivningen förstod, släppte kravet på att upprätthålla en fasad, varpå gråt och oro inte framkom eller var snabbt övergående. Två av männen menade att de aldrig släppte fram idén på att yttra sorg på arbetsplatsen, utan att de stängde av tankarna på sin förlorade närstående när de kom dit, medan två visade detta enbart under samtal med närmsta chef, men inte för någon annan. Detta resulterade i att sorgen aldrig förknippades med arbetsplatsen, varpå den sällan eller aldrig fick utlopp där. Syftet för samtliga var således att underlätta sin egen strävan tillbaka till ett fungerande arbetsliv. Ett samband fanns mellan arbetsplatskulturer som uppgavs vara präglade av internkonkurrens och ett elitistiskt tänkande, och benägenheten att blotta känslosamma aspekter:

> Hos oss är man lite sådär ”enda in i kaklet”. (…) det är klart att det har påverkat. Jag tror att om ingen visar en sårbarhet är det svårt att vara den första. Då låter man bli (AM2).

Huruvida detta var till fördel under sorgearbetet eller inte, tycktes alltså ha samband med om den drabbade sörjde dolt eller öppet. Det frambringar således uppfattningen att det gäller att den sorgedrabbade har ”turen” att befinna sig i en arbetsplatskultur som matchar dennes sorgeyttringar. Några av deltagarna menade dock att de hade hanterat sin egen sorg på ett sätt som i längden inte hade varit bra för dem. Som AM4 exemplifierar ovan, fanns stunder då salutogena faktorer bortprioriterades utan att någon märkte något, som när han ej tog ut

semester. Att informera arbetsgruppen om att deras kollega varit med om en förlust av närstående, förklara hur denne har önskat bli bemött och dessutom ha någon till hands för att svara på kollegornas frågor, kunde sammanfattas som en social rutin som hade hjälpt även de i ett dolt sorgearbete, mer än att hemlighålla händelsen. Endast en deltagare menade att han fullständigt motsatte sig informationsspridning till någon förutom sin ledning samt personalfunktionen. Han menade dock att han var hjälpt av det faktum att chefen var oerhört tydlig med att fråga hur han ville ha det, därefter med att stämma av. Som ett tillägg var det viktigt för honom att betona, att händelsen trots det spred sig på arbetsplatsen, att han efter ungefär ett halvårs tid var mottaglig för kollegornas frågor, och att han då ansåg sig stärkt av att kunna besvara dem. De som sörjde dolt, vilket var tre av manliga deltagarna, kopplade alltså det till såväl sin egen personlighet som till stämningen på arbetsplatsen. Det framgick att en humanare stämning: en mer psykologiskt öppen kultur, troligtvis hade hjälpt dem att göra detta.

Stöttning och intresse

Utöver vikten av att kunna ha det känslomässiga spelrum som passar individ och organisation, tydliggörs vikten av att få hjälp med saker. Samtliga uttryckte betydelsen av att arbetsplatsen underlättar vid en förlust av närstående, och att hjälpen bör dirigeras utifrån den anhörigas behov. Här framkom dock en kritisk punkt i och med hur deltagarna också upplevde att det cirkulerade en stor rädsla för att ställa konkreta frågor. Gruppen var fullständigt enig i att de ansåg att frågor på arbetsplatsen, från kollegor och chefer, var okej. De uttryckte hur de förväntade sig frågor från personalfunktion och ledning, och fem ansåg att det var något som hade brustit. Sådant kan leda till problem avseende den stigmatisering som i tidigare forskning belyses som vanligt förekommande:

> Vår personalchef sa att jag skulle komma till henne om det var något och att jag själv fick säga till om jag hade behov av stöttning (AM2).
>
> Vi finns här, sa han. [han=närmaste chef, författarnas anmärkning] Och jag kände bara att ja du kanske finns *där,* men jag är *här*! Han hade ingen förmåga att förstå att jag behövde bli mött där jag var (AK3).

Att slippa vara den som själv identifierar och konkretiserar behovet av stöttning underströks som en viktig komponent. Det kan ju utifrån den vetenskapliga bakgrunden te sig en aning motsägelsefullt, när individualitet och ämnets känsliga natur genomgående betonas. Men det uppdagades att de anhöriga saknade insikt i vilka rättigheter de hade och vilka resurser företaget

kunde bistå med, och de var utan referensramar för att kunna hantera och bedöma vad som var av relevans. När även chef och personalfunktion saknar det, blir det således svårt att stötta på rätt sätt. En anhörig delgav att hennes chef hade förklarat att denne helt saknade erfarenhet i hur händelsen skulle bemötas, men att hon ville göra sitt allra bästa för att stötta, och föreslog att de skulle hjälpas åt. Det tyckte den anhörige var betryggande, då det stärkte deras relation och gjorde att de kunde skräddarsy åtgärder som passade henne och organisationen. Av detta tydliggörs hur det är bättre med en arbetsplatskultur där det finns ett engagemang och ett intresse för sorgens beskaffenhet, än ett korrekt och professionellt tillvägagångssätt. Även de deltagare som sörjde dolt menade alltså att frågor inte upplevdes stötande när de avsåg en personlig önskan om att utöka insikten kring sorg och sorgearbete, eller när de rörde en oro för den anhöriges välbefinnande. Även den deltagare som till fullo ville sörja i hemlighet, utan informationsspridning, ansåg att frågor och intresse var okej. Det som betonades vara av vikt var att dessa frågeställningar inledningsvis skedde i någon typ enskildhet. Här framkom dock ytterligare en central punkt utifrån intervjuerna: det upplevdes gynnsamt när omgivningen inte var rädda för sorgeyttringar. Att i de sociala rutinerna, krafterna och processerna som präglar arbetsplatsen skönja ett naturligt förhållningssätt till sorgereaktioner gjorde att de inte framträdde så ofta enligt de som sörjde öppet, och att de inte utgjorde samma markanta avgränsning hos de som sörjde dolt. På samma vis som omgivningens acceptans för sorg och förlust lindrade smärta på det vis som redogörs för ovan, gjorde alltså även modet hos de som vågade sitta kvar och möta individen samma sak:

> Det var så jobbigt att sitta där med tårarna i skägget på mötet men samtidigt, det är för sjutton så det är! Vi är människor under de här kostymerna. Och vår personalchef är så bra, hon gav mig en näsduk och så var det bra så. Jag fick en klapp på axeln och så gick det över (AM3).

Att ge möjlighet till avlastning, genom exempelvis vidaredelegering av arbetsuppgifter, var utifrån såväl tidigare forskning som studien en vanligt förekommande åtgärd. Här kunde ytterligare en könsskillnad skönjas. Samtliga kvinnliga deltagare medgav att de, oavsett om den minskade arbetsbördan var ett resultat av en regelrätt rehabiliteringsåtgärd eller skedde i samråd med ledning, hade behov av en sådan och uppfattade den som mycket positiv.

> Jag hade svårt att koncentrera mig vissa dagar och det var skönt att veta att det var okej att prestera lite mindre då (AK2).

Ett intressant samband med tidigare nämnd faktor är att deltagarna, när någon sorgerelaterad

företeelse var uttalad som okej inom det sociala spelrummet, upplevde pressen på dem minska och därmed också känslan av problemet i sig.

> När det var såna där tuffa dagar så visste jag att de fattar ju och har inget problem med att ta i det i så fall. Då släppte den där ångesten på nåt vis (AM1).

Bekräftelse och värdering

Sex av deltagarna hade på sin arbetsplats märkt av omgivningens benägenhet att bemöta deras förlust med ett slags kliniskt avståndstagande. Att med utpräglad neutralitet och korrekthet bemöta en anhörig upplevdes av dessa som en slags förminskning. Förminskningsupplevelsen härrörde såväl den anhöriges relation till den bortgångne, som den anhöriges reaktioner under sorgearbetet. På ett rehabiliteringssamtal med en HR-generalist beslutades att en deltagare skulle erbjudas samtalsterapi till följd av ångest:

> Jag tänkte att om hon hade sagt: Gud vad hemskt, jag är så imponerad över att du orkar! och inte ansträngt sig för att vara så känslokall så hade det känts bättre direkt (AM2).

Vad han upplevde var något som framkommer tydligt i intervjuerna: när förlusten inte berättigas en existens i mötet med andra människor, uppdagas förlusten av den egna identiteten, och då spelar det mindre roll att den anhöriga erbjuds stöttning inom annan instans. När en deltagare påtalade sitt avlidna barn, upplevde han omgivningens avståndstagande som smärtsamt:

> Jag var ju… *är* pappa till X också. Bara för att mitt barn är borta betyder det inte att X inte har funnits. De skulle kunna fråga något om X ibland (AM3).

Deras upplevelser kan kopplas till tidigare nämnda brister i omgivningens kommunikationsförmåga och mod avseende mötet med sorgerelaterade reaktioner. Anmärkningsvärt är också att det tycks kunna härledas till ett bristande intresse. Bristen framträdde enligt fem av deltagarna inte inom den närmsta arbetsgruppen, men däremot hos vissa delar av ledningen. Dock fanns ingen homogenitet avseende var det rent organisatoriskt upplevdes en intressebrist: dels såg organisationerna för olika ut för att en sådan slutsats skulle kunna dras utifrån underlaget, dels hade vissa en god relation till personalfunktionen men inte till sin närmaste chef, och för andra var situationen tvärt om. Men det uttrycktes genomgående hur någon organisatorisk instans verkade ha svårt att uttrycka den medmänsklighet som de anhöriga uppgav att de behövde:

> Arbetsledaren ordnade så jag fick ledigt och så. Högste chefen var väldigt annorlunda (…) och där var man liksom bara en bricka i spelet. På personal [personalavdelning, författarnas anmärkning]

var man en sjuk bricka. Men de såg lite mer till helheten (AM1).

Det är ett annat än när jag började för snart 25 år sen. Man är lite av ett problem och inte en människa när man ber om något eller behöver stöd (AK4).

Man sjukanmäler sig till receptionen. Min pappa har dött, sa jag. Blir du borta länge då? sa hon. Vilken fråga! (AK1).

Det framkom att när ett bristande intresse syntes, resulterade det i att de anhöriga utan större svårighet kunde bryta det psykologiska kontrakt till arbetsplatsen som delvis var förlagt utifrån arbetsplatskulturen: utifrån den tysta överenskommelsen kring lojalitet:

Nu är det min tur att utnyttja systemet, sa jag. Sen gick jag hem som sjukskriven. Jag fick nog av de där processerna, helt utan medmänsklighet (AK2).

Den lindrande faktorn ligger snarare i att få sin situation bekräftad. Det blev tydligt att en viss bekräftelse avseende förlusten ledde till en känsla av tillhörighet i nuet, vilket förankrar den organisationsanknytning som samtliga deltagare har velat ha, oavsett öppen eller dold sorg.

Avseende vad de anhöriga anser att förlust av närståendeen har fört med sig i deras sätt att förhålla sig till sin inomorganisatoriska identitet, tydliggörs en värderingsförändring av såväl sig själv som andra:

När det inte kan bli värre så blir de här referensramarna man har lite annorlunda. Jag klagar mindre, jag biter ihop mer, jag kan tycka folk gnäller över skitsaker rent ut sagt. Så tänkte jag inte innan (AK2).

Ett mentalt avståndstagande gentemot arbetsuppgifter tydliggörs förvisso som en klar konsekvens av förändrade referensramar, men också en större förmåga att stå ut med vissa bestämmelser och förändringar än innan förlusten.

Innan kunde jag bli stressad när man skulle byta däck. Sen efteråt när X hade dött så var det som att allt var hyperkänsligt: jag blev stressad av allt, när telefonen ringde… Men nu är det som att ingenting egentligen påverkar mig (AK2).

Genomgående beskrev deltagarna hur närståendesorg är av en sådan karaktär att stress i arbetslivet inte jämförelsevis berör såsom innan. Inte heller tycks beslutsfattande och avväganden innebära samma anspänning. Med andra ord skapas en annan tålighet för yttre press, och en möjlighet att lättare avgöra vad som är av relevans för personen. Detta kan sammanfattas som att den anhörige lär känna sig själv och sina behov bättre, till följd av förlusten. Det framgick dock att eftersom denna förändring och/eller utveckling grundas i en traumatisk händelse, riskerar den att misstas för en psykisk ohälsa oavsett om individen sörjer

öppet eller dolt. Det uppdagas alltså en rädsla för individens förändrade ”hårdhet”, speciellt i de fall individens sorg var dold. Även två av de individer som sörjde öppet och således stundtals grät på arbetsplatsen, menade att de uttryckligen fått höra att de var ”hårdare” efter förlusten:

> I början hade man inget skinn. Men sen var det omvänt, som att, ja även om jag är känslig för hur andra mår och i mitt jobb såklart, så bryr jag mig inte om skitsaker längre, som småtjafs och gräl. Det är en positiv grej som kommit ur detta, om man nu får säga så (AK3).

Det blir tydligt hur personlighetsförändringen, så länge den inte är destruktiv, bör bekräftas i uppskattande termer, snarare än ifrågasättas. När det görs berättigas alltså en individutveckling i samklang med arbetsplatskulturen, på det sätt som tidigare understrukits.

Förlusten av en närstående för på något sätt även med sig en slags utökad respekt. I den bubbla av visst avståndstagande som deltagarna beskriver sig som omgivna av, framkommer en inställning hos kollegorna, som kan tolkas som att individen ”nu vet något som inte många vet”. Fenomenet har enligt deltagarna grund i olika saker: som kollegornas egna existentiella funderingar, personlighetsförändringen, beundran av att den drabbade orkar arbeta, etc:

> Vi vet ju, till skillnad från de som bara undrar, hur det är att lägga kistlocket på och ändå hitta en väg att fortsätta på. Och vi vet på något sätt vad som ryms inom det här förloppet, och att det är okej (AK4).

Således går sorgearbete i sig att identifiera som en slags kompetens. När det faktumet synliggörs organisatoriskt upplever den anhöriga att såväl självbilden som sorgearbetet stärks, också det i samklang med organisationen. Även här blir vikten av bekräftelse tydlig, i kombination med intresse och acceptans. AM4 har till följd av sin egen förlust utvecklat ett förhållningssätt till döden, vilket gör att han förutsättningslöst kan möta andra i kris:

> Jag är ju inte rädd för döden längre. Så jag kan möta dessa människor, utan att min egen rädsla liksom spelar in (AM4).

Under intervjuerna blir det tydligt att de anhöriga i olika utsträckning är beredda att fungera som ett stöd för andra som drabbas av förlust av närstående inom sin arbetsplats, och att det för deras del upplevs fint av arbetsplatsen att se den möjligheten. Det fina ligger då i det faktum att arbetsplatsen värderar och bekräftar den kunskap som de anhöriga har, och den särskildhet som präglar sådana fall. Att personalfunktion och/eller ledning använder individer drabbade av förlust av närstående som ett bollplank när de själva tar ställning i olika frågor kring kriser, är enligt sju av deltagarna en idé som organisationer bör beakta, avseende att skapa en arbetsplatskultur där sorgbearbetning gynnas och sorgerelaterad problematik motverkas:

> Det är så dumt om karriärer går till spillo bara på grund av en sån sak som att man inte vågar lyfta på stenen och se vad som ligger under. Det är folks fördomar! Det är faktiskt en kostnadsfråga också, utöver det här medmänskliga. Vi kan ha toppenorganisationer, där man lär sig så mycket av varann (AK3).

Diskussion

Syftet med denna kvalitativa studie var att belysa vad anhöriga anser väsentligt för en arbetsplatskultur som gynnar sorgbearbetning och minimerar sorgerelaterad problematik efter förlust av en närstående. I detta avsnitt avser författarna diskutera studiens resultat, samt utifrån ett genusperspektiv framhäva hur resultatet har uppdagat en del aspekter som, med utgångspunkt i organisatorisk socialisationsvetenskap, är av relevans. Detta följs av en inriktning mot personalvetarens roll utifrån syftet och resultatet, och därefter förslag på fortsatt forskning. Avslutningsvis sammanfattas resultat och diskussion i en slutsats.

Vikten av medmänsklighet

Resultatet frambringar exempel på sociala kollisioner, vilka är en följd av den laddning som situationen medför, och riskerar att resultera i smärtsamma och/eller långtgående konsekvenser. Precis som Fitzpatrick (2007) och Stroebe et al. (2014) hävdar, handlar sorgbearbetning mycket om långdragna problem vilka, i mötet med andra, kan te sig komplicerat. Det blir genom resultatet tydligt att det handlar om huruvida den sorgedrabbade har turen att befinna sig i en arbetsplatskultur som matchar dennes sorgeyttringar, eller ej. Den elitistiska eller introverta arbetsplatskulturen hjälper den dolt sörjande, som önskar särskilja sin sorg från arbetsplatsen. Den öppet sörjande stärks av en möjlighet att få uttrycka detta och stöttas därefter – helt i linje med denna studies resultat. Tehan och Thompsons (2012) indelning i öppna och dolda sorgereaktioner visades genom studien således vara en fullständigt gällande systematik avseende den sörjandes benägenhet att yttra sin sorgbearbetning. Därmed skulle man, till följd av resultatet, kunna tolka det som att författarna av denna uppsats har undersökt vilka komponenter de öppet sörjande vill ha omkring sig för att trivas och må bra i den mån de kan, snarare än vilka komponenter en arbetsplatskultur allmänt ska innehålla för att gynna sorgearbete och minimera relaterad problematik. Resultatet ledde nämligen fram till en belysning av hur dold sorg innebär en ensamhet, men att det i sammanhanget kan vara en god ensamhet. Resultatet gav också en insikt i faktumet att de instanser som finns i dagens samhälle

är anpassade till individer som sörjer dolt, när psykosomatiska besvär har uppkommit och/eller en annan instans tar vid, precis som Walter (2009) menar är det vanligaste och som även är en missuppfattning som riskerar att leda till kostsam problematik. Därmed blir det tydligt hur man på arbetsplatser ofta skapar ett slags socialt vakuum kring den drabbade, och att detta kan få negativa effekter både för de som sörjer öppet samt de som till följd av sin dolda sorg hamnar i ett destruktivt beteende. Det blir framträdande, bland annat via hur de öppet sörjande upplevde sig pressade av sin omgivning. Gibson et al. (2010) understryker vikten av sorgepatogen förståelse via exempelvis studiecirklar. Varken det eller den proaktivitet som enligt Tehan (2007) skulle gynna det öppna klimatet till max tycks inte heller vara direkt upplevd inom de organisationer där deltagarna arbetar, och salutogenes avseende sorgereaktioner är inte djupt integrerad i organisatoriska rutiner. Dessa skulle dock gynna såväl de dolt som de öppet sörjande, utifrån deltagarnas redogörelse för hur även den dolda sorgen kunde leda till svår problematik, vilket precis som Tehan och Thompson (2012) menar är en risk med reaktionen. Samtidigt tydliggjorde resultatet alltså hur de som sörjer öppet räds andras åsikter och uppfattningar, så till den grad att det skapar inre konflikter. Det går dock att dra slutsatsen, att om arbetsplatskulturen enbart passar de dolt sörjande men inte de som sörjer öppet, finns mycket större risker för utökad sorgeproblematik än om fallet är det motsatta. Det tycks nämligen enhetligt vara just en press som skapar problem och negativa känslor, och en acceptans som både lindra och motverkar, något som klingar väl med Fitzpatricks (2007) empiriska studie om att inte vilja tappa ansiktet i sociala sammanhang.

Det finns alltså hälsorisker med båda sätten att sörja på, och i korthet är de egentligen förlagda i just den sociala grundvetskapen om att ”andra bildar sig en uppfattning om mig – utifrån hur jag agerar, och denna vetskap styr sålunda hur jag fortsättningsvis agerar”. Enligt Charles-Edwards (2009) är just de sociologiskt anknutna uppfattningarna av vad som är okej i sitt respektive sammanhang oerhört starka. Exempelvis kan de medföra en avsaknad av handlingsutrymme för att uttryckliggöra empati inom arbetsplatsens ramar. Konsekvensen kan enligt författaren bli att individer räds sin egen sorg på arbetsplatsen, och följaktligen ”klär på sig” en skepnad. Än värre kan det alltså bli när förlusten inte matchar de sociala förväntningar på släktband och korrelationen med sorgereaktioner som Fowlkes (1991) och George et al. (2006) belyser. Vad som blir tydligt enligt resultatet är att de som drabbas av sorg inte vill att det sociala spelrummet ska påverkas i alltför stor utsträckning. Alltså: sörjer man dolt vill man inte bli en

människa som gråter öppet och som därefter bedöms utifrån gråtreaktionen. Sörjer man öppet, vill man inte bli en människa som blir så snärjd av att tvingas lägga band på sig, eller av rädslan för att inte kunna kontrollera sig, att ett vardagligt fungerande inte möjliggörs varpå man bedöms utifrån hur man har förändrats. Det skulle bli som att leva med en fobi. Vad resultatet sammanfattningsvis egentligen säger, är att när vi kan möta varandra förutsättningslöst och med vad som brukar beskrivas som ”med öppna hjärtan”, först då hanterar vi organisatoriskt båda sorgeyttringarna på ett framgångsrikt sätt. *Mer* bör helt enkelt vara okej, oavsett sammanhang.

För att just skapa och främja den kultur där mer är okej: där klimatet i linje med tidigare forskning beskrivs som mer öppet, framställs alltså insikt, kommunikation, stöttning, intresse, värdering och bekräftelse som alstrande. Insikt kommer delvis ur att ställa frågor: inhämta fakta och eventuellt sprida till rätt instanser. På så vis når man även rätt nivå av stöd. Om detta stöd avser en fördelning av arbetsbörda, en spridd information om vad som har hänt, ett avståndstagande eller något annat, inser man ju först när man faktiskt har skapat sig en insikt i vad individen behöver. Att därefter våga: både bli avvisad, väcka reaktioner och möta reaktioner, kräver att man är genuint intresserad av att hjälpa individen. För att vara intresserad krävs det att individen värderas i sammanhanget, och det ger individen den bekräftelse som gör att den ur sin sorg kan växt i samklang med organisationen. På så vis hänger allt ihop.

Vem ska då ansvara för detta? Som Tehan (2007) hävdar blir en kreativ stöttning motverkande för de sorgerelaterade problemen, och därför måste det öppna klimatet anpassas med kreativitet och utifrån respektive arbetsplats. Att tänka sig hur det är en grundkomponent inom de organisationskulturella värderingarna är då ett mål, utifrån Van den Berg och Wilderoms (2004) redogörelse av betydelsen av arbetsplatskulturbegreppet som en perceptionsenighet, vilken styr de anställdas känsla av lojalitet gentemot varandra och företaget. Det ställer ett stort krav på leding och personalfunktion i syfte att implementera värdena, och framstå som ”det goda exemplet”. Vad det också innebär är möjligheten att utöver Tehans (2007) vision om motverkande av sorgerelaterade problem skapa en salutogen bas i arbetsplatskulturen.

Det som tas upp är alltså vikten av förståelse för andras behov, och vikten av ett större organisatoriskt spelrum för psykologiska företeelser. Det är således inget banbrytande resultat. Det rör egentligen ren medmänsklighet. Är då den tidigare tillämpade individualiteten fel väg att gå, och var denna studie ens nödvändig? Författarna menar det, i allra högsta grad. Anledningen är hur syftet delvis var att fokusera på gynnande av sorgbearbetning, men hur resultatet ändå har

grundats i hur deltagarna upplevde okänslighet, fördomar och ett yttre tryck under sin sorgbearbetning. Även inom de frågeställningar som var huvudsakligen salutogena i sitt fokus hade deltagarna, som ur varje tänkbar aspekt är orelaterade till varandra, alltså ett större behov av att redogöra för hur de just fallit offer för okunskap. Det var utifrån det de också redogjorde för hur de hade önskat att saker och ting varit istället, och för vad inom deras organisationskulturer som präglade det rent salutogena. Den mänskliga faktorn: att vi i regel minns det som upprör oss och lägger fokus därvid, gör naturligtvis att studier med fokus på gynnsamhet och främjande blir komplexa. Även det målstyrda urvalet för denna studie - baserat på stödorganisationer för förlust av närstående, skulle kunna ha en tänkbar påverkan då deltagarna alltså har ett intresse för att reflektera kring sin egen sorg. Men författarna vill härmed hänvisa till urvalskriterierna: det finns en klar ålderspännvid, en åtskillnad i relationens beskaffenhet och ingen är till följd av sorgearbetet fulltidssjukskriven. Sålunda är alla arbetsföra yrkesarbetande av olika egenskaper, som alla ville understryka just sina negativa upplevelser. Det gav mycket substans, och det markerade särskilt vikten av att forska i ämnet.

Författarna valde ämnesområdet med en målsättning att sätta krisbegreppet lite ”på sin spets”, men om själva resultatet bör sägas att det frambringade komponenter i en arbetsplatskultur som inte uteslutande underlättar tillvaron för drabbade av just förlust av närstående. Avseende inriktningsvalet hade författarna, utifrån Papas et al. (2014) redogörelse för hur sorgerelaterad problematik till mångt och mycket överensstämmer med annan traumatisk livshändelse, kunnat välja att exempelvis fokusera på kriser i allmänhet, eller på mer frekvent förekommande händelser såsom skilsmässor. Men som bland annat Hazen (2003) menar, är förlust av närståendeen unik i sin beskaffenhet, kopplat till sociologiska aspekter, de existentiella frågornas laddning och dess individpåverkan. Författarna har reflekterat över hur resultatet skulle ha blivit om studien hade gjorts inom mer slutna organisationskretsar, präglade av mer likvärdig struktur. Det hade gett en större möjlighet att konkretisera vissa aspekter och ställa dem mot varandra. Att deltagarbasen ändå till antal och egenskaper betraktades som fullt godtagbara härrör snävheten i urvalet: studien fokuserar på närståendesorg och inte övrig kris, kombinerat med det faktum att den är kvalitativ. Detta resultat får således ses som en överskådlig öppning gentemot ämnesområdet, och kanske framförallt dess relevans inom personalvetaryrket, som är så pass övergripande att det är svårdefinierbart som profession och alltså kräver en slags övergripande insikt även i sorgbearbetning.

De könskillnader som Berzoff (2011) och Hyrkäs et al. (1997) påvisar blir genom resultatet återigen tydliga. Dessa var enhetliga och anmärkningsvärda till följd av att de trots sin yttringsmässiga olikhet motiverades på samma vis: målet var en sund sorgbearbetning och ett relativt normalt arbetsliv. Att belysa ett sådant faktum, som att dold sorg präglar den manliga sörjande och öppen sorg den kvinnliga, är något som i dagens normalvetenskap kan te sig en aning anstötligt. Det föreligger en oerhörd tyngdkraft bakom vikten av att neutralisera könsskillnadernas betydelse och därtill bejaka normöverskridande uttryck. Detta är en strävan som organisationsmässigt har skapat avsevärt mycket mer jämställdhet, och därmed spelrum, för arbetande individer idag. Men precis så som tidigare forskning inom området påvisar, med bland annat Kendler et al. (2008) i spetsen, kan en strävan efter individualitet riskera att leda till en oförmåga att skönja samband inom grupper – och utifrån det menar författarna att det kan föreligga en viss risk för att skillnader mellan män och kvinnor inom sorgekunskapen riskerar att också förringas. Rädslan att kränka, generalisera eller förminska kan inom det socialpsykologiska forskningsområdet föra med sig att vissa ämnen förblir outforskade. Samtidigt vore det naturligtvis förödande om en sörjande bemöttes utifrån könstillhörighet och inte utifrån sina egenskaper av att vara människa.

Att reflektera i dessa banor kan enligt författarna vara viktigare för insikten i ämnet än vad man vid en första anblick kan anta. Normer präglar hela samhället och arbetsplatskulturerna är naturligtvis inga undantag. Det var exempelvis inte länge sedan som kvinnor rekryterades in i organisationer i syfte att medföra vad som kallades ”mjuka värden/mjuka frågor”, varpå det okvinnligt betonade då alltså tillförskrevs egenskapen ”manligt”, och dessutom utgjorde norm. Walter (2009) redogjorde ju för hur disharmoni avseende omgivningens förväntningar på yttringar och tolkningar, och den egna känslan, gör att sorgen döljs, då det upplevs vara det lättaste. Det är alltså uppkomsten till disharmonin som bör motarbetas. Det finns nämligen en risk för att de normer som har konstruerat och socialiserat oss in i vår uppfattning om hur man ska bemöta dessa företeelser, även i moderna organisationer, kan vara relaterade till allmänuppfattningen att psykologiska yttringar är relaterade till en ”mjukhet” (och alltså nödvändigtvis inte något som alla har socialiserats in i att uppskatta organisatoriskt). Försvaret av en mer vattentät syn på tystnadsplikten är stark bland de manliga deltagarna, och inom personalvetaryrket är det en av de viktigaste arbetsreglerna för att handla etiskt och skydda anställda. Kopplat till normalvetenskapen kan det dock vara på sin plats att i förhållande till detta

reflektera över vad som egentligen är sekretesskänsligt – och varför. Om man inom organisationer går till konstant försvar av all tystnadsplikt, bör man i syfte att lokalisera vad som faktiskt är sunt, fråga sig om man inte samtidigt understryker att psykologiska reaktioner är något som *bör* döljas. Återigen blir det tydligt att våra organisationer och våra instanser för hjälp är skapade utifrån en dold sorg som norm, och det som är känsloyttringsrelaterat blir alltså på så vis något mer anmärkningsvärt.

För personalvetaren

Som ovan nämnt ställer arbetsplatskulturen: både förståelsen för och den värdemässiga implementeringen inom denna, stora krav på bland annat personalfunktionen. Begreppen insikt, kommunikation, stöttning, intresse, bekräftelse och värdering klingar väl med de etiska aspekterna enligt koden: där humanitet, solidaritet, skademinimering och konsekvensetisk bedömningsförmåga alltså är centrala beståndsdelar att beakta (Akademikerförbundet SSR, 2014). Det var i dem denna studie tog sin början. Tehan (2007) understryker vikten av kreativa stöttningen via en förståelse för sorgeproblematik och en insikt i vilka resurser och åtgärder som organisationen har. Det är något som ledning och personalfunktion måste vara insatta i för att hantera såväl den patogena som salutogena aspekten av sorg och kris. Att vara en god personalvetare i mötet med andra ställer alltså krav på en viss mognad, en bemötandemässig förmåga att flytta fokus från sig själv och sin vilja att uppträda fullständigt korrekt, att släppa sin rädsla för att bli avvisad och sina egna existentiella tankar och att ta i de obehagliga samtalen med anhöriga och arbetsgrupper. Om inte varje enskild chef och anställd på en arbetsplats kan göra detta, måste åtminstone personalvetaren i sin yrkesroll vara den som gör det.

Förslag på fortsatt forskning

Ett lämpligt ämne för framtida forskning inom ämnet blir utifrån den medmänsklighet som resultatet påvisar, hur man faktiskt skapar en sund arbetsplatskultur: hur integreras och odlas värdena insikt, kommunikation, stöttning, intresse, bekräftelse och värdering in i just sociala rutiner, krafter och processer? Att stäva efter den öppenhet som exempelvis Barski-Carrows (2000) betonar, är något man har strävat efter inom exempelvis försvarsrelaterade arbeten, via gruppbriefing. Det är dock en organisation där ställningstaganden kring liv och död är en potentiell vardag, vilket inte är fallet i majoriteten av andra organisationer och samhällsinstanser varpå *Team Building* i regel har ett stort fokus på positiva, yttre aspekter av

människan. Men att faktiskt involvera och grundlägga en psykologisk prägel i moderna organisationer, vore en relevant fortsättning på denna studie. En förgrening av det ämnet vore att fördjupa sig i hur just involveringen av ”sorg som en kompetens”, rent organisatoriskt skulle kunna ta plats inom kompetenskartläggningsmallar etc. Det skulle lämpligtvis kunna härröra en inriktning mot hur livshändelser, vilka har en betydande roll för individers självbild och identitet, skulle kunna implementeras i verktyg för organisatorisk uppskattning. Det skulle hypotetiskt sett kunna leda till en modifiering av synen på reell kompetens, som eventuellt skulle kunna utmana de delar som idag rör exempelvis ålder. Att ha förlorat ett barn, flytt ifrån ett krigsområde eller överlevt en cancerbehandling är exempelvis komponenter i bedömningsförfaranden som då skulle ges insiktsfullt utrymme istället för att noteras som blanka år i individens CV.

Ytterligare ett, för framtida forskning intressant område, skulle vara att ur en deduktiv ansats involvera exempelvis en teori om copingtekniker eller KASAM-insikt i en studie om arbetsplatsrelaterad sorgbearbetning. Detta skulle, jämfört med Gibsons et al. (2010) fokus på policies och studiecirklar, kunna vara en öppning för det en personalvetare kan göra som patogen insats, om den sunda arbetsplatskulturen exempelvis inte räcker till för att stötta den drabbade.

Slutsats

Resultatet innebär att insikt, kommunikation, stöttning, intresse, bekräftelse och värdering möter de krav på arbetsplatskulturen som en sörjande har, oavsett om individen sörjer dolt eller öppet. Båda sorgereaktionerna innebär komplexiteter och medför risker för individen och arbetsgruppen varpå ett såväl patogent som salutogent tankesätt är det som oavsett sorgeanledning öppnar upp de sociologiskt betingade organistionsramar, inom vilka spelrummen komprimeras, stundtals alltför mycket. I samband med sorg kan det få stora konsekvenser. Det ställer krav på en ledning som vill och en personalfunktion som har kunskap, eftersom impelmentering av psykologiska företeelser kan innebära ett visst motstånd. Den sunda miljön utgör då beredskap för psykologiskt inriktade insatser, oavsett om dessa är existentiella i sin beskaffenhet eller inte. Medmänsklighet är således grundinställningen som ska genomsyra all organisatorisk hantering av sorg, i syfte att minimera problematik och gynna sorgbearbetning. Det är i en sådan arbetsplatskultur som sorgen får finnas.

Tillkännagivanden

Författarna av denna uppsats, Elin Johnsson och Anna Ström, vill rikta ett varmt och innerligt tack till denna studies deltagare. Utan er hade vi inte kunnat göra verklighet av den vision vi hade för detta examensarbete. Er medverkan, där ni med öppna hjärtan har tagit emot oss och våra frågor, och där ni med generositet och ärlighet har delat med er av era upplevelser, har varit en ynnest att få uppleva och är något som kommer att stärka oss i vår framtida yrkesroll som personalvetare. Vi lovar att försöka göra ett bra jobb!

Vi vill också tacka vår handledare, Vezir Aktas, för ditt tålamod och ditt engagemang.

Referenslista

Akademikerförbundet SSR. (2014). *Etik i personalarbetet- Etisk kod för personalvetare*. Stockholm: Akademikerförbundet SSR.

Barski-Carrow, B. (2000). Using study circles in the workplace as an educational method of facilitating readjustment after a traumatic life experience. *Death Studies, 24*(5), 421-439. doi: 10.1080/07481180050045665

Berzoff, J. (2011). The Transformative Nature of Grief and Bereavement. *Clinical Social Work Journal, 39*(3), 262-269. doi: 10.1007/s10615-011-0317-6

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2.uppl.). Stockholm: Liber.

Charles-Edwards, D. (2009). Empowering people at work in the face of death and bereavement. *Death Studies, 33*(5), 420-436. doi: 10.1080/07481180902805632

Fitzpatrick, T. R. (2007). Bereavement Among Faculty Members in a University Setting. *Social Work in Health Care, 45*(4), 83-109. doi: 10.1300/J010v45n04_05

Fowlkes, M. R. (1991). The Morality of Loss: The Social Construction Of Mourning and Melancholia. *Contemporary Psychoanalysis, 27*(3), 529-551. doi: 10.1080/00107530.1991.10746711

Försäkringskassan. (u.å.). *Rehabiliteringskedjan*. Hämtad 22 april, 2016, från https://www.forsakringskassan.se/myndigheter/arbetsformedlingen/forsakring/rehabiliteringskedjan

George, A., Vickers, M. H., Wilkes, L., & Barton, B. (2006). Chronic Grief – Experiences of working parents of children with chronic illness. *Contemporary Nurse, 23*(29), 228-242. doi: 10.5172/conu.2006.23.2.228.

Gibson, J., Gallagher, M., & Jenkins, M. (2010). The experiences of parents readjusting to the workplace following the death of a child by suicide. *Death Studies, 34*(6), 500-528. doi: 10.1080/07481187.2010.482879

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today, 24*(2), 105-112. doi: 10.1016/j.nedt.2003.10.001

Harris, D. (2009). Oppression of the bereaved: A critical analysis of grief in western society. *Omega: Journal of Death and Dying, 60*(3), 241-253. doi: 10.2190/OM.60.3.c

Hazen, M-A. (2003). Societal and workplace responses to perinatal loss: Disenfranchised grief or healing connection. *Human Relations, 56*(2), 147-156. doi: 10.1177/0018726703056002889

Hazen, M-A. (2008). Grief and the workplace. *The Academy of Management Perspectives, 22*(3), 78-86. doi: 10.5465/AMP.2008.34587996

Hazen, M-A. (2009). Recognizing and Responding to Workplace Grief. *Organizational Dynamics, 38*(4), 290-296. doi: 10.1016/j.orgdyn.2009.07.002

Hyrkäs, K., Kaunonen, M., & Paunonen, M. (1997). Recovering from the death of a spouse. *Journal of Advanced Nursing, 25*(4), 775-779. doi: 10.1046/j.1365-2648.1997.1997025775.x

Kendler, K. S., Myers, J., & Zisook, S. (2008). Does bereavement-related major depression differ from major depression associated with other stressful life events? *The American Journal of Psychiatry, 165*(11), 1449-1455. doi: 10.1176/appi.ajp.2008.07111757

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Papa, A., Lancaster, N. G., & Kahler, J. (2014). Commonalities in grief responding across bereavement and non-bereavement losses. *Journal of Affective Disorders, 161,* 136-143. doi: 10.1016/j.jad.2014.03.018

SFS 1998:209. *Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl*. 1 §. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM. Hämtad från https://pro-karnovgroup-se.bibl.proxy.hj.se/document/530318/1?frt=Lag+om+rätt+till+ledighet+av+trängande+familjeskäl+&hide_flash=1&page=1&rank=1#SFS1998-0209

Socialstyrelsen. (u.å.). *Närståendebegreppet*. Hämtad 22 april, 2016, från https://www.socialstyrelsen.se/organ-ochvavnadsdonation/donationsansvarig/narstaendebegreppet

Statistiska Centralbyrån. (2010). *De små och medelstora företagens ekonomi 2008.* Hämtad 19 mars, 2016, från http://www.scb.se/Statistik/NV/NV0109/2008A04/NV0109_2008A04_SM_NV19SM1004.pdf

Stroebe, M., Stroebe, W., van de Schoot, R., Schut, H., Abakoumkin, G., & Li, J. (2014). Guilt in Bereavement: The Role of Self-Blame and Regret in Coping with Loss. *PLoS ONE, 9*(5). Hämtad från http://login.bibl.proxy.hj.se/login?url=http://search.proquest.com.bibl.proxy.hj.se/docview/1629383661?accountid=11754

Tehan, M. (2007). The compassionate workplace, leading with the heart. *Illness, Crisis, & Loss, 15,*(3), 205-218. Hämtad från http://login.bibl.proxy.hj.se/login?url=http://search.proquest.com.bibl.proxy.hj.se/docview/621806010?accountid=11754

Tehan, M., & Thompson, N. (2012). Loss and grief in the workplace: The challenge of leadership. *Omega: Journal of Death and Dying, 66*(3), 265-280. doi: 10.2190/OM.66.3.d

Van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2004). Defining, measuring, and comparing organisational cultures. *Applied Psychology, 53*(4), 570-582. doi: 10.1111/j.1464-0597.2004.00189.x

Vetenskapsrådet. (u.å.). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Walter, T. (2009). Grief and the separation of home and work. *Death Studies*, *33*(5), 402-410. doi: 10.1080/07481180902805616

Bilaga 1 Intervju med Anhörig

Intervjun inleds med presentation av oss och vår uppsats och vår utbildning, samt repetition av villkoren för intervjun och deltagandet: avseende frivillighet, anonymitet etc. Följs av repetition av syftet och information angående inspelning samt påskrift av samtyckesformuläret.

1. Den deltagande och den närstående

Allmän information (ålder, civilstånd, familjesituation etc.)
Vem är det som har gått bort? (Utrymme för viss utbredning avseende information kring den närstående, som deltagaren eventuellt vill dela med sig av).

Hur gick det till när X gick bort? (Utrymme för viss utbredning avseende det som den deltagande eventuellt vill dela med sig av om sin närståendes bortgång)

2. Arbetsplatskultur/ villkor för dagens sörjande

Hur ser din arbetssituation ut idag?
Hur ser du på ditt yrke och din yrkesroll?
Vad i ditt arbete upplever du normalt sett som stärkande?

Hur skulle du beskriva det sociala klimatet och stämningen (-arbetsplatskulturen) på din arbetsplats?

Vilka tankar kring jobbet hade du efter X bortgång?

Hur gick det till när din arbetsplats informerades om händelsen?
Hur sköttes vidare information, t.ex från chef till kollegor?
Vad skulle du säga hände på jobbet när informationen nådde dem?

Hur mådde du efter att X hade gått bort?
Utåt sett – hur framträdde din sorg?
Resulterade bortgången i någon sjukskrivning (i så fall – hur länge)?

Hur såg du på det här med att informera på arbetsplatsen om X? Varför?

3. Närståendesorg på arbetsplatsen

Hur upplevde du det – att sörja på din arbetsplats?
Vad hade du för förväntningar och behov?

Vad var det som motiverade dig att gå dit?
*Vad tycker du fick dig att må bra när du var där**?***

Vad visste de på jobbet om din situation – och hur ser du på det i efterhand?
Hur var det med frågor? Hur upplevdes det?

Vilken typ av stöttning fanns och vilken saknades, utifrån dina behov?

Vad tror du att dina kollegor/chefer hade för behov?
Vad hände omkring dig på arbetsplatsen?

I vilka situationer kände du att dina kollegor och chefer stärkte dig? När blev det ”fel”?

Vad är du i efterhand nöjd med? Missnöjd med?

Om dina upplevelser drabbade en kollega till dig – hur hade du agerat?

Sett till vardagliga situationer på arbetsplatsen - skulle du säga att du och din roll i sociala sammanhang har förändrats?

Hurdan är din relation till jobbet nu, jämfört med innan X gick bort?

Avslutningsvis: Väsentligheter sammanfattas och förs till diskussion med deltagaren. Villkoren för arbetets fortsatta gång upprepas innan parterna skiljs åt.

Bilaga 2 Anhörigkontakt

Brev för anhörigkontakt - Föreningarna VSFB, ViMil Jönköping, Vimil Borås, Där du andas och SamSorg.

Vi är två studenter från Personalprogrammet på Högskolan i Jönköping, som nu läser sista terminen och snart ska inleda vårt examensarbete i psykologi: ”Där sorgen får finnas”. Vår studie syftar till att ta reda på vad som anses väsentligt för en arbetsplatskultur som gynnar sorgbearbetning och minimerar sorgerelaterad problematik efter förlust av en närstående. Vi har i en tidigare litteraturstudie fått uppfattningen att arbetsplatskulturen är en viktig del av det sorgearbete som sker på arbetsplatsen. Därför är vi intresserade av att få intervjua dig som anhörig. Vår förhoppning är att studien ska leda till en större insikt i arbetsplatsrelaterad sorg.

Den vi söker
I vår studie vill vi intervjua individer mellan 20 och 60 år som har förlorat en närstående. Vi söker dig som är anställd på en arbetsplats med minst 50 anställda. Oavsett om du arbetar heltid eller deltid är du av intresse för studien. Har du varit sjukskriven till följd av din förlust av närstående, söker vi dig som varit heltidssjukskriven i mindre än 365 dagar.

Vad vi vill prata om
Vi vill prata om din arbetsplats och dess kultur, din förlust av närstående och hur sorgeförloppet har sett ut för dig, arbetet efter förlusten, och hur du anser att detta bör hanteras organisatoriskt.

Hur det går till
Du kommer att vara fullständigt anonym i denna undersökning, och naturligtvis får du ta del av den färdiga uppsatsen. Varmt välkommen att höra av dig till oss, så diskuterar vi saken vidare och bokar en tid och plats för intervju.

Kontakt
Anna Ström anna_stroem@hotmail.com 0706-836667
Elin Johnsson joel1393@student.ju.se 0739-435524

Bilaga 3 Samtycke

Informerat samtycke gällande deltagande i studie för C-uppsats

Härmed bekräftar jag att jag samtycker till att delta i intervjustudien för studenterna Elin Johnssons och Anna Ströms C-uppsats för examensarbete i psykologi på Personalprogrammet, Högskolan i Jönköping, vårterminen 2016: ”Där sorgen får finnas – en studie i vad anhöriga anser väsentligt för en arbetsplatskultur som gynnar sorgbearbetning och minimerar sorgerelaterad problematik efter förlust av närstående”. Jag bekräftar härmed att jag har fått del av information angående studien och dess metodik. Jag vet att jag vid frågor om studien och mitt deltagande kan höra av mig till studenterna och har fått telefonnummer och mailadress. Jag vet också om att min medverkan är helt frivillig och att jag har rätt att ångra mitt deltagande i studien såväl innan som efter intervjun. De uppgifter jag lämnar kommer då att makuleras om jag så önskar.

.....
Ort och datum

....
Medverkandes namnteckning Namnförtydligande

Jag intygar härmed att jag har gått igenom och förklarat villkor, syfte och metodik för ovanstående medverkande, och erhållit dennes samtycke att deltaga.

.....
Ort och datum

....
Studentens namnteckning Namnförtydligande