



**INSTITUTIONEN FÖR
SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP**

DÖDEN OCH ARBETSPLATSEN

En kvalitativ sociologisk studie om att förstå
arbetsituationen för en sörjande

Ingrid Orsén och Håkan Robinson

Examensarbete för
Kandidat i sociologi,
15 hp:

Handledare: Linda Soneryd
Termin/år: HT 2019

Tack

Stort tack till våra familjer, kurskamrater, lärare och vänner som stöttat samt hjälpt till med korrekturläsning. Tack till vår handledare Linda som guidat oss. Ett enormt tack till våra deltagare. Er vilja att dela era historier gjorde att denna studie var möjlig.

Abstract

Titel: Döden och arbetsplatsen - En kvalitativ sociologisk studie om att förstå arbetssituationen för en sörjande.

Författare: Ingrid Orsén och Håkan Robinson

Handledare: Linda Soneryd

Examinator: Kristina Håkansson

Typ av arbete: Examensarbete för kandidat i sociologi, 15 hp

Tidpunkt: Hötterminen 2019

Antal tecken inkl. blanksteg: 84 070 (inklusive formalia)

Syfte och frågeställningar:

Syfte - Ur ett sociologiskt perspektiv skapa förståelse för hur förlusten av en anhörig påverkat en arbetstagers situation på jobbet.

Frågeställning - Vilken betydelse för den sörjande hade följande: 1 relationer med cheferna på arbetsplatsen? 2. relationer med kollegorna på arbetsplatsen? 3. krav från arbetsplatsen?

Metod och material: Metoden som användes för datainsamlingen var fokusgruppsintervjuer. Urvalsmetoden var avsiktligt urval och i ett senare skede kriterieurval. Kriterierna vi satte upp för intervjupersonerna var sörjande som deltar i en stödorganisation i Göteborg och är eller var i arbete tiden efter att ens anhöriga dog. Vi gjorde två fokusgruppsintervjuer med fyra deltagare i varje fokusgrupp (Yin, 2011). Vi ville skapa förståelse för de sörjande och deras situation på arbetsplatsen därför vi valde vi att göra en tematisk analys på materialet från fokusgrupperna (Boréus & Bergström 2018).

Vetenskapsrådets etiska regler och andra etiska frågor har vi varit noggranna med att följa och reflektera över (Vetenskapsrådet a, u.å; Vetenskapsrådet b 2017).

Huvudresultat: Vi kom fram till att det är viktigt för deltagarna att de får stöd på sin arbetsplats. Får hen inte stöd ökar risken för att hen vantrivs på arbetsplatsen och byter arbetsplats. Återhämtningen kan också ta längre tid och till och med leda till att hen drabbas av ohälsa relaterad till stress.

Däremot om deltagaren upplever att hen får stöd, speciellt om det är ett mycket bra stöd, genererar det i att den sörjande återhämtar sig snabbare och kan återgå till arbete. En del av process som deltagarna upplevt är att hantera hur omgivningen hanterar att hen sörjer.

Nyckelord: Arbete, sociologi, sörja, stöd

Innehåll

Inledning	7
Syfte och frågeställning.....	7
Tidigare forskning.....	9
Teori	11
Interaktionsritual.....	12
Känsloutbyte:.....	12
Ansiktsförlust:	13
Rollövertagande:.....	13
Stress och emotioner:	14
Rationella system.....	14
Medkänsla i organisationer:	14
Metod och material	16
Metoddiskussion.....	19
Validitet och reliabilitet.....	20
Etik:	23
Etikdiskussion.....	23
Resultat och analys.....	25
Stöd.....	25

<i>Betydelsen av stöd på arbetsplatsen</i>	25
<i>Upplevelsen av emotionellt stöd</i>	25
<i>Praktiskt stöd:</i>	29
<i>Avsaknaden av stöd</i>	29
Upplevelsen om arbetet var kravfyllt eller inte	32
Upplevelsen av förståelse från kollegor	34
Brist på policys och rutiner.....	35
Interaktionen på arbetsplatsen	36
Slutsats och diskussion	41
Resultat och analysdiskussion	41
Slutsats.....	42
Vidare forskning	44
Referenslista	45
Bilagor	48
Bilaga 1 Missivbrev.....	48
Bilaga 2 Intervjuförfrågan Facebook.....	49
Bilaga 3 Intervjuguide	50

Inledning

I den artikel vi refererar till i inledningen tas det upp flera områden gällande att sörja och arbeta samtidigt. I den läste vi om flera olika perspektiv och fenomen som vi har sett återkommer både i tidigare forskning och händelser våra deltagare har varit med om. Då det är fenomen som återkommer i flera olika steg, menar vi på att artikeln återspeglar problemen och fenomen kring att sörja och jobba på ett aktuellt sätt.

I artikeln “How to Support Employees through Grief and Loss” publicerad på Grief.com (n.a.) skriver artikelförfattaren Lisa Rabasca Roepe, att det är viktigare att adressera en anställds förlust av en anhörig än att uppmärksamma den anställdes födelsedag. Trots detta är det vanligare att man adresserar födelsedagarna än när en anställd förlorar en anhörig. Hon fortsätter med att omständigheter, som en anställds sorg av en anhörig, är ett av de viktigaste tillfällena när det kommer till interaktionen med anställda. I artikeln står det “Kessler says. “They will remember how you handled this. This is a moment that will be important in retention” (Grief.com, n.a).

Grief recovery coachen (sorgåterhämtningsledaren) Carol Mortarotti Mason berättar i artikeln att de flesta i sorg är fullt upptagna av allt det praktiska, som begravningsplanering och ringa runt till familj samt vänner, hinna bearbeta sorgen på de tre till fyra dagar som man brukar få ledigt (i USA) för att sörja är alldeles för lite. Detta eftersom man fortfarande är i chocktillstånd när de tre till fyra dagarna har gått och man är tillbaka på jobbet (Grief.com, n.a).

Enligt sorgspecialisten och grundaren av Grief.com, David Kessler, så är en viktig aspekt hur chefer och kollegor bemöter en när man kom tillbaka till jobbet (Grief.com, n.a).

Håkan har förlorat flera anhöriga och Ingrid har förlorat sin make. Tankar kom kring hur det påverkat oss i våra arbetsliv. Vi ville undersöka våra erfarenheter och se andra sörjandes upplevelse av relationen med arbetet. Detta genom att skapa förståelse för de sörjande och deras situation på arbetsplatsen.

Syfte och frågeställning

Syfte - Ur ett sociologiskt perspektiv skapa förståelse för hur förlusten av en anhörig påverkat en arbetstagares situation på jobbet.

Frågeställning - Vilken betydelse för den sörjande hade följande:

1. relationer med cheferna på arbetsplatsen?
2. relationer med kollegorna på arbetsplatsen?
3. krav från arbetsplatsen?

Tidigare forskning

Det svårt att hitta sociologisk forskning som behandlade syftet, att skapa förståelse för hur förlusten av en anhörig påverkade en arbetstagares situation på jobbet. Framförallt fanns det väldigt lite svensk forskning (Haglund & Thorin, 2010), den mesta forskningen som finns är internationell (O'Connor, Watts, Bloomer & Larkins 2010; McKenzie 2013; DeLeon, 2007; Ripps, 1992). Beatrice Haglund och Diana Thorin (2010) samt McKenzie (2013) kom också fram till att det inte har gjorts mycket tidigare forskning på området om att sörja samt relationen med arbetslivet.

All den tidigare forskningen som vi skriver om är inte sociologisk, utan närliggande ämnen. De närliggande ämnena som vi har använt är omvårdnad, palliativ vård, hälsoekonomi (O'Connor et al, 2010), arbetsvetenskap (Haglund & Thorin, 2010), kommunikation (Bauer, 2011), rehabilitering (Ripps, 1992), management av organisationsledarskap (DeLeon, 2007) och psykologi (McKenzie, 2013).

Forskning från Australien och USA hade undersökt om och kommit med förslag på hur organisationer kan jobba med att stötta de anställda som sörjer (O'Connor et al, 2010; McKenzie 2013). O'Connor, et al (2010) menar i sin litteraturstudie att stödet på jobbet är viktigt. De har även kommit fram till policys och strategier för att stödja samt skydda gruppen av anhöriga till avlidna och döende är en bra resurs att använda sig av (O'Connor, et al, 2010). McKenzie (2013) menar i sin intervjustudie att "Det finns vissa bevis på att människor när de hanterar sorg kommer att försöka skapa mening för förlusten, som kan interagera med arbetet, och kan leda till positiva värderingar av att arbeta medan de sörjer" (vår översättning) (McKenzie, 2013, s.10).

Vidare fann McKenzie (2013) att sannolikheten att man ska vara tillfredsställd med sitt jobb efter dödsfallet ökar om man var det innan dödsfallet. Utan bra processer och ett gott policyarbete, som stöttar den sörjande, kan den sörjande lämna arbetet. McKenzie menar också att "Chefer kan förvänta sig att anställda i allmänhet kommer att vara motståndskraftiga inför förlust och en sörjande arbetare kan vara produktiv och värdefull" (vår översättning) (McKenzie, 2013, s.11).

Carolyn M. DeLeon (2007) har i sin amerikanska doktorsavhandling i management av organisationsledarskap, kommit fram till att det är viktigt att ledare inom sjukvården kan identifiera policys, processer och sjukvårdens chefers förmåga och kunskap att stötta de

sörjande anställda att återvända till full produktivitet på jobbet för att minska de höga dolda kostnaderna som är relaterade till anställda i sorg. Enligt DeLeon (2007) är det avgörande att de anställda som sörjer känner att arbetsplatsen stöttar de, att kulturen på arbetsplatsen är en kultur av medkänsla och att chefer agerar med omtanke och empati. Dessutom behöver stödet vara individanpassat. Dessa punkter är avgörande för att den sörjande ska kunna återgå till full produktivitet. Utöver detta har DeLeon (2007) även kommit fram till att det är många anställda som är ovetande om de försäkringar och insatser inom företagshälsovården som de har rätt till i sitt jobb, vilket gör att arbetsplatsen inte får fullt värde för de pengar som de betalar för försäkringarna och företagshälsovården. För att åtgärda detta önskar deltagarna i DeLeons (2007) studie att få mer formell information om detta.

Även om deltagarna är tacksamma för de tre (i USA) dagars ledighet man får när en anhörig går bort, önskade de fler dagar då det skulle hjälpa de sörjande att få ordning på fler delar av det som måste ordnas när en anhörig dör, vilket innebär att de skulle bli mer produktiva när de kommer tillbaka arbetet. Ett mer formellt stöd, att arbetsgivaren medger den anställdes förlust och erbjuder stödgrupper är också punkter som DeLeon (2007) kom fram till skulle vara till stor hjälp. DeLeon (2007) även att det finns två typer av närmaste chefer, de som visar stöd och förståelse och de som inte visar stöd och förståelse.

Deltagarna i DeLeons (2007) studie berättade att de närmsta chefer som visade stöd och förståelse hade ett visst beteende, det var att de kollade hur det var med den anställda, var medvetna om personens individuella behov och gav specifika resurser för anställda i sorg. DeLeon (2007) menar att allt detta tyder på att de närmaste cheferna är avgörande för de anställdas produktivitet och sorgåterhämtningsperiod. DeLeon (2007) studie var kvalitativ fenomenologisk studie där hon använde semistrukturerade öppna intervjuer.

Paula Ripps (1992) har i sin doktorsavhandling i rehabilitering på University of Arizona (USA) undersökt hur anställda som kommer tillbaka till sitt arbete efter att dess anhörig har dött upplever sin arbetsplats ur känslomässigt, socialt och organisatoriskt perspektiv. Metoden som Ripps (1992) använder är enkätundersökning. Ripps (1992) kom fram till att de flesta företag erbjöd någon form av tidsbegränsad sorterings policy, begränsad till vissa förhållanden och inte tillräcklig med ledighet som den sörjande behövde. Det stöd som ges när någon till exempel blir förälder och att mamman/pappan i fråga får en lång tids ledighet för att ställa om till det nya livet, men detta stöd ges inte när någon sörjer en förlorad anhörig.

En bättre förståelse, utbildning och medkänsla i näringslivet mot sorgeprocessen skulle gynna både den anställda och företaget. Arbetsgivaren får som resultat av den bristande förståelsen, kunskapen och medkänslan minskad produktivitet, ökad användning av försäkringsförmåner och anställda som säger upp sig. Dessutom förlusten av löner.

Janell C. Bauer (2011) gjorde sin doktorsavhandling i kommunikation på University of Colorado (USA). Hon ville undersöka vilken roll arbetet har för sörjande personer. Bauer (2011) gjorde kvalitativa intervjuer med människor som hade sjukskrivits på grund av en nära anhörigs död. Hon kom fram till följande, det praktiska som behöver lösas när en anhörig dör är av vikt. Arbetet spelar också en stor roll, där stödet från arbetsgivaren, chefer och kollegor är meningsfulla för bearbetningen. Samt kan policys och stödet från arbetsplatserna förbättras för sörjande (Bauer, 2011).

Haglunds och Thorins (2010) kandidatuppsats i arbetsvetenskap behandlar sorg i arbetslivet när medarbetare förlorat en nära anhörig och hur hanteringen av sorgen fungerade i arbetsorganisationer. Haglund och Thorin (2010) har i sin intervjustudie kommit fram till att vid sorghantering har arbetsorganisationer ett stort ansvar. De menar även att både för den sörjandes upplevelse av jobbet och arbetsorganisationen blir det negativa konsekvenser om inte särskilda behov som en sörjande har gällande situationen på arbetet. En del sörjande har behov av stöd utifrån, till exempel företagshälsovård. Gemensamt är att de sörjandes behov behöver tillfredsställas med ett gott bemötande samt flexibilitet. Haglund & Thorin (2010) menar att den närmaste arbetsledaren är den person som har ansvaret att se till att ovanstående behov blir tillfredsställda samt att en viktig del för sorg hanteringen är ett bra ledarskap.

Teori

Att sörja och jobba samtidigt handlar mycket om interaktionen på arbetsplatsen. Hur den påverkar den sörjande, hur arbetsgivaren, chefer och kollegor agerar. Vi har applicerat teoretiska begrepp för att förklara hur deltagarna upplevde interaktionen med människor på arbetsplatsen och den situation som rådde. De teoretiska begrepp som appliceras på resultatet i analysen är interaktionsritual, ansiktsförlust, rollövertagande, känsloutbyte, stress och emotioner, rationella system samt medkänsla i organisationer.

Interaktionsritual

Vårt liv består utav vad Goffman beskriver som en lång räckta av olika interaktionsritualer. De här olika ritualerna har mycket större betydelse i våra liv menar han och det finns mycket mer inom dessa interaktionsritualer än vad vi i vår vardag tänker på, enligt Emma Engdahl (2009).

Att en interaktionsritual blir lyckad är att den förstärker emotionella reaktioner. Exempel på det är hur en stämmingsfull begravning gör att de närvarande blir ledsna menar Randall Collins, enligt Dahlgren och Starrin (2004). Dahlgren och Starrin (2004) fortsätter med att interaktionsritualer blir framgångsrika när det infinner sig en känsla av medlemskap och solidaritet i gruppen. Då det bildas en emotionell energi där upprymdhet och känslor av tillit, styrka och entusiasm samt stark vilja att agera skapas. Gruppens medlemmar visar respekt för de symboler som gruppen har samt försvarar dessa symboler gentemot hot. Det skapas starka band inom gruppen. Misslyckade ritualer innebär att det är en låg kollektiv upprymdhet. Samtal, småprat och solidaritet samt sammanhållning saknas. Medlemmar känner sig uttråkade och har ingen respekt för gruppens symboler.

Känslor av samhörighet och solidaritet är det långsiktiga resultatet av en lyckad ritual. Enligt Dahlgren och Starrin (2004) benämner Collins det som emotionell energi. Den emotionella energin kan vara hög eller låg.

Känslor av entusiasm och självtillit skapas vid hög emotionell energi. Man vill interagera med andra människor. Då man deltar i gruppens aktiviteter ökar den emotionella energin. Vid låg emotionell energi skapas känslor av nedstämdhet, brist på initiativ och negativa självkänslor. Du töms på energi, vill inte umgås med gruppen, sympatiserar inte med gruppens syfte och har inga känslor för dess symboler (Dahlgren & Starrin, 2004).

Känsloutbyte:

Människor känner eller försöker att känna, men vi gör det sällan när vi är ensamma. De flesta av oss gör det när vi utbyter erfarenheter med varandra och med vårt kroppsspråk. I detta skede ägnar vi oss åt våra privata känslor genom vårt emotionella system. När vi visar våra känslor är vi sårbara (Hochschild, 2003).

Ansiktsförlust:

När människor tappar ansiktet känner de ofta en känsla av ledsamhet, det kan ske då de upplever att deras personlighet utmanas eller att de blir ignorerade (Folger, Marshall & Randall, 2016). Vidare ställer man sig frågan - Hur skall jag fortsätta att leva nu? Enligt Oskar Engdahl och Bengt Larsson (2017) skriver Goffman att det är viktigt att rädda sitt ansikte i en sådan situation. De känslor av skam och stolthet som man i situationen känner, är det egentligen ingen som kan veta. De finns ett samband mellan skam och stolthet, detta samband kan förknippas med olika typer av relationer där de ingår i de sociala strukturer som finns i samhället. Genom detta samband kan man avläsa tillståndet i dessa relationer (O. Engdahl & B. Larsson, 2017).

Rollövertagande:

Begreppet innebär att man sätter sig in i en annans situation och således riktar dennes känslor och attityd gentemot sig själv. Man tar helt enkelt personens position. För att du som person skall kunna genomgå ett rollövertagande krävs det att man skapar en distans till sig själv. Man ser sig själv som ett objekt eller medel. Man tolkar och bedömer sig själv utifrån hur andra bedömer sig. Denna typ av rollövertagande gör normföljande möjligt (O. Engdahl & B. Larsson, 2017).

Även Emma Engdahl (2009) talar om detta fast hon refererar till Johan Asplunds "social responsivitet" uppkommer då en människa exempelvis lever i ensamhet eller isolering. Det som sker är att hen inte skapar mening för sig själv. Genom detta kommer hen att relatera till sig själv genom andra och den värld de lever i. Vi skapar oss olika personligheter, roller som vi tror att andra uppfattar oss som. Vi är bekväma inom dessa roller och vi lär oss att leva efter de och vi gör allt för att vi skall kunna leva upp till den nya rollen vi intagit (E. Engdahl, 2009).

Stress och emotioner:

Det finns kopplingar mellan emotioner och hälsa som visar på att det står i relation till stress. Den tekniska förklaringen är att stress bryter ned kroppen då det ligger en obalans i det en individ upplever och dess förmåga att klara kraven. Tillståndet stress kan ta sig olika sorters

uttryck, bland annat ökad hjärtfrekvens, förändrad varseblivning, beteendeförändring samt förändringar av känslotillstånd (Dahlgren & Starrin, 2004).

Rationella system

När vi pratar om organisationer tänker vi ofta på hur dessa organisationer kan ses som rationella system. Vi använder ofta kognitiva kartor för att få chefer att framstå som rationella. Genom detta sätt kan man "lotsa" fram det resultat man vill nå (Dahlgren & Starrin, 2004).

Medkänsla i organisationer:

Medkänsla är en viktig del av de kontakter och upplevelser som sker på jobbet. Medkänsla är inte separat från integrationer på arbetsplatsen (Frost, J. P., Dutton, E. J., Worline, C. M., & Wilson, A., 2000). Författarna (Frost et al, 2000) har kommit fram till att det finns två insikterna som bygger begreppet medkänsla i organisationer:

1. När vi ställs inför en smärta där man inte vet hur man ska agera eller hur medkänsla ska förmedlas, då agera man med medmänsklighet (Frost et al, 2000).

2. Omtanke och mänsklig kontakt aktiveras eller avaktiveras av den ekologi av emotionalitet som råder i organisationen. Med ekologi av emotioner menas följande, de typer av beteenden som finns inom en organisation stärker eller försvårar att vi ger varandra medkänsla. Inom en organisation skapas kultur, regler och rutiner, tid struktureras samt att ledare främjas. Dessa punkter påverkar den medkänsla som ges inom den. Det finns gemensamma värderingar, övertygelser och normer (Frost et al, 2000). "En viktig aspekt av en emotionell ekologi är en arbetsmiljö där människor ges tillstånd och utrymme att ta hand om deras smärta" (vår översättning) (Frost et al, 2000, s.51)

De teoretiska begreppen är alla begrepp som har med upplevelsen av sociala situationer att göra, sociala situationer som kan ske på en arbetsplats. Vi har applicerat dessa begrepp på resultatet som finns längre fram i uppsatsen och med hjälp av begreppen kunde vi analysera resultaten så att ni skall få en så klar och bra bild om vad vi har undersökt i vår studie.

Metod och material

Här beskriver vad vi använt för metod för datainsamling och bearbetning av materialet även vilka vetenskapsteoretiska perspektiv som användes och våra etiska ställningstaganden.

Ur ett makroperspektiv kunde vi se hur vi hanterar sorg och hur vi ser på döden i vårt samhälle och hur detta tagit sig uttryck i en arbetsplatskontext. Samtidigt hade den ett mikroperspektiv då vi ville ha konkreta svar på våra frågor för att kunna skapa större förståelse för hur det är att sörja en nära anhörig och samtidigt jobba (Alvehus, J. 2018; Fejes & Thornberg, 2015). Undersökningsobjekt är gruppen sörjande (Alvehus, J. 2018). Vårt arbetssätt var abduktivt, men då vi ville skapa förståelse och kunskap kring syftet och frågeställningen, gjorde det vår ansats blev induktiv (Fejes & Thornberg, 2015).

Syfte - Ur ett sociologiskt perspektiv skapa förståelse för hur förlusten av en anhörig påverkat en arbetstagares situation på jobbet.

Frågeställning - Vilken betydelse för den sörjande hade:

1. relationer med cheferna på arbetsplatsen?
2. relationer med kollegorna på arbetsplatsen?
3. krav från arbetsplatsen?

Metoderna vi använde var intervjuer och fokusgrupper. Anledningen till att vi valde det var att skapa förståelse för informanternas egna erfarenheter, tankar och känslor (Dalen, 2015). Vi ville att intervjupersonerna skulle tala fritt, men ändå hålla sig till ämnet, så vi valde att göra en mix av livsformsintervju (även kallat livsberättelse) och semistrukturerad intervju (Dalen, 2015; Fejes & Thornberg, 2015). Under studiens gång ändrade vi det till att bara använda en mix av semistrukturerad livsformsintervju och fokusgrupper.

Enligt Yin (2011) är fokusgrupper ett bra sätt att få en uppfattning om människor med en gemensam nämnare och deras perspektiv gällande en viss sak, i vårt fall är det anhörigas upplevelse av hur deras arbetssituation blev när deras anhöriga dog. Det är också bra för forskaren att undvika att deltagarnas förutfattade tankar färgas av intervjufrågorna. Vidare menar Yin (2011) att det är tidssparande med fokusgrupper, men att man förlorar djup.

Gällande urval har vi använt det Yin (2011) kallar avsiktligt urval eller vad man inom grounded theory i Dalens (2015) text kallar teoretiskt urval och vidare kriterieurval att användas. De båda termerna har mycket gemensamt då både Yin (2015) och Dalen (2015) menar att urvalet bör ha så stor variation som möjligt för att ge så mycket data som möjligt. Vi gjorde två fokusgruppsintervjuer med fyra deltagare i varje fokusgrupp (Yin, 2011).

Sorg är en känslig fråga, där intervjupersonerna bär på djupa känslor, därför behövdes det tas extra hänsyn till det. Det kunde göra det svårare att få tillräckligt många intervjuer. För att undkomma problemet och samtidigt öka chansen till att de skulle våga dela med sig av sina historier tänkte vi att börja med fokusgruppen och sedan ta enskilda intervjuer (Yin, 2011). Då det bara blev fokusgrupper så behövde vi inte använda det tillvägagångssättet.

Då hade det blivit för stort urval med stödorganisationer och sörjande från hela Sverige, så vi tog stödorganisationer och sörjande i Göteborg (Dalen, 2015). Kriterierna vi hade satt för intervjupersonerna var sörjande som deltar i en stödorganisation i Göteborg och är eller var i arbete tiden efter att ens anhöriga dött.

Efter att fokusgrupperna transkriberats från inspelningarna och anteckningarna sammanställdes, demonterade, re-monterade och tolkades, drog vi slutsatserna. Re-monteringen gjordes för att teman tydligare skulle framträda (Yin, 2015). Innan sammanställningen gjordes läser vi grundligt igenom transkriberingarna och anteckningarna.

Tolkningen av temana var till för att underlätta slutsatserna. För att de skulle bli en så bra grund som möjligt för slutsatserna behövde följande eftersträvas: Fullständighet, skälighet, empirisk korrekthet, mervärde och trovärdighet. Denna bearbetnings och analysmetod gynnade vårt syfte och frågeställning samt att man kunde gå fram och tillbaka till de olika nivåerna för att låta slutsatserna på data växa fram med ett helhetsgrepp (Yin, 2015).

Områden som kom i fokus under analysarbetet var i stora drag intervjupersonernas egna uppfattningar och känslor. Hur de upplevde relationerna till chefer och kollegor samt hur dessa relationer påverkade den sörjande och dess sorgprocess. Ett annat fokusområde kom att vara de sörjandes upplevelse av krav från arbetsplatsen (Yin, 2015).

Vi ville skapa förståelse för de sörjande och deras situation på arbetsplatsen så vi valde att göra en kvalitativ tematisk analys på materialet från fokusgrupperna. Den typ av tematisk

analys är en som fokuserar på innehåll. Där innehållet från de olika berättelserna från deltagarna vävs samman i teman (Fejes & Thornberg, 2015).

Vi sökte tidigare forskning både på svenska och engelska. Forskning som har utförts både i svenska och internationella förhållanden.

Vi sökte efter tidigare forskning på Göteborgs universitetsbiblioteks sökfunktion, Google och Journal of Death and Dying: SAGE Journals.

Sökord som använts är sorg, sorrow, sorgprocess, grief process, sorgearbete, grief, arbete, work, jobb, job, arbetsplats, workplace, död, death, dödsfall, anhörig, relative, sociologi och sociology.

Vi gjorde sökningar på sökorden både separat och i grupp, det var dock bara de som var i någon kombination med de andra sökorden som vi fann relevanta för vår studie.

Metoddiskussion

Det var åtta deltagare fördelade i två fokusgrupper.

Sökorden som använts i uppsatsen var relevanta, de är begrepp som tog upp och behandlade eller var precis det vi skrivit studien om. Alltså sånt som behandlar områden inom förlusten av en anhörig och hur det påverkat en arbetstagares situation på jobbet.

Vi ville säkerställa att vår tidigare forskning var så heltäckande som möjligt sökte vi efter tidigare forskning som var både svensk och internationell. Även inom den internationella forskningen har det inte gjorts mycket forskning.

Det gjorde dock att det gick att diskutera hur välgrundad den tidigare forskningen verkligen var, då tyngden av den tidigare forskningen inte behandlade svenska arbetsplatser och deras förutsättningar. Enligt oss så var det dock av mindre vikt.

Det kan diskuteras om fokusgrupper eller intervjuer var den bästa metod för att verkligen komma deltagarna så pass nära att vi verkligen förstod den sörjandes situation på arbetsplatsen. Men då vi har tagit hänsyn till faktorer såsom att de inte ska bli underordnade oss i vår forskarroll och det underlättas när deltagarna är i en grupp samt att vi samtidigt fick mycket data från flera olika samtidigt vägde det starkt för fokusgrupper om du skall komma en enskild deltagare närmare under en intervju.

Både fokusgrupp och intervju fungerade på ett likvärdigt sätt för att besvara vårt syfte och vår frågeställning. Men då vi ville säkerställa att vi fick en viss bredd och samtidigt göra deltagare och forskare i jämvikt så valde vi att använda fokusgrupper som insamlingsmetod.

Någon dag efter att vi hade skickat ut missilbrevet till stödorganisationerna kände vi en nervositet för att vi inte skulle få någon respons eller tillräckligt många deltagare, därav lade vi ut förfrågningar på våra respektive Facebookgrupper ifall någon ville delta? Det visade sig det fanns ett stort intresse att delta ifrån de stödorganisationer vi har kontaktat, så de som svarat på Facebook var vi tvungna att tacka nej till.

Syftet var forskningsbart, både så som vi hade utformat det med fokusgruppsintervjuer och en analys av tematisk modell, det hade även gått att använda enskilda intervjuer med den modell vi valt.

Validitet och reliabilitet

Studiens validitet mättes genom att den mätte det som var tänkt att den skulle mäta. Dess reliabilitet avgjordes genom att vi tittade på om dess genomförande var tillräckligt noggrant (Boréus & Bergström, 2018).

För att titta närmare på om validiteten var hög eller låg i vår studie så har vi granskat valet av text som vi analyserat. Alltså valet av materialet från fokusgrupperna. Det är ett bra sätt att få en uppfattning om en grups perspektiv på en viss sak (Yin, 2011), vi ansåg att fokusgrupp som datainsamlingsmetod gör att datainsamlingens validitet är positiv.

Trots att vi känt mättnad på material efter första fokusgruppen genomförde vi en till intervju med en annan fokusgrupp, dels för att den andra redan var bokad, men framförallt för att säkerställa att vi hade ett heltäckande material, vilket då minskar risken att det inte skulle vara tillräckligt med material, att vi faktiskt skulle kunna mäta vad studien handlade om och dessutom ökade det noggrannheten i datainsamlingen, vilket innebar att reliabiliteten blev positiv för datainsamlingen (Boréus & Bergström, 2018).

När du undersöker validiteten i en studie ska du även se på forskarnas förförståelse (Boréus & Bergström, 2018). Det skulle kunna innebära att vi båda var för nära ämnet som sörjande och arbeta. Då Håkan strax innan uppsatsarbetet börjat hade förlorat sin morbror samt tidigare många andra vänner, släkt, bland annat sin syster och Ingrid hade mindre än två år tillbaka förlorat sin make och var då mitt uppe i sitt yrkesliv.

Efter mycket funderande och bollande med vänner, familj, kurskamrater, varandra, lärare och vår handledare, så kom vi fram till att vi hanterat och bearbetat vår egna sorg så pass väl, så var vår närhet till ämnet snarare en stärkande förförståelse som gjorde att vi bättre kunde förstå deltagarna, vilket gjorde att vi kunde göra en mer korrekt analys, en mer korrekt slutsats.

För att säkerställa att vår tolkning var så noggrann som möjligt och därmed hade så hög reliabilitet som möjligt så gick vi igenom vårt material och våra teorier flera gånger. Vi har även haft en vän, som korrekturläst uppsatsen.

För att stärka den intersubjektiva reliabiliteten så ska andra forskare kunna göra samma studie och komma fram till samma resultat (Boréus & Bergström, 2018). Då vi har anonymiserat stödorganisationen och deltagarna så kan ingen annan använda precis samma deltagare och därmed få precis samma resultat.

Men då du kan kontakta stödorganisationer i Göteborg med samma missivbrev och intervjuguide för fokusgrupperna samt teorier, så kan det bli en liknande studie.

När det gäller forskarens förförståelse så är vi knappast de enda som har förlorat nära anhöriga och är verksamma inom sociologin (Boréus & Bergström, 2018).

Boréus och Bergström (2018) skriver att Lieblich med flera har tagit fram fyra kriterier för att man ska kunna bedöma kvaliteten på forskning som är narrativ.

1. Beläggens omfattning, vi lyfter andra synvinklar i diskussionen samt att vi har ordentligt med citat genom resultatet, så uppfyller vi detta krav (Boréus & Bergström, 2018).

2. Intern och extern koherens, delarna i analysen kompletterade och gav varandra styrkor. Vissa delar av analysen kan vara upprepande, för att de olika delarna av resultatet och temana stärker varandra och leder till samma analytiska hållning. därmed menar vi att den interna koherensen uppfylls.

Vi anser att den externa koherensen uppfylls då tidigare forskning och vår studie gick i samma linje. Dessutom var de teorier som redan existerande lämpliga och gick i samklang med studien, då teorierna tog upp känslor, emotioner, interaktions beteende och emotioner i organisationer, vilket var viktiga grunder för att besvara vår frågeställning om att förstå hur sörjande upplever sin arbetssituation (Boréus & Bergström, 2018).

3. Insiktsfullhet, vi anser att kravet om insiktsfullhet uppfylldes genom att studien lyfte perspektivet att förstå arbetssituationen ur den sörjandes perspektiv och det inte finns mycket forskning på området så blir studien innovativ och originell (Boréus & Bergström, 2018).

4. Enkelhet, innebar att studien är snygg, välskriven och bara ett fåtal begrepp används för att uppfylla de andra tre kraven (Boréus & Bergström, 2018). Då vi nu är så pass inlästa på vår uppsats blir det svårt för oss att avgöra. Därmed lämnar vi den punkten till läsaren att avgöra.

Under studiens gång har vi bearbetat materialet, resultatet och analysen vid flertalet olika tillfällen och nått samma analys och samma slutsats, vilket innebär att vi uppfyller intrasubjektivitet, som höjer reliabiliteten (Boréus & Bergström, 2018).

Vårt resultat kommer från det inspelade materialet av fokusgrupperna. Det är från primärkällor. Vi har inte gjort några innehållsmässiga ändringar i citaten annat än språkliga ändringar som att ta bort “öm”, “mmm”, ändra “å” till “och” och ta bort ord som gör citat mer svårlästa. Exempel ett ord som egentligen inte hade någon betydelse i den aktuella meningen. Resultatet blev en sammanfattning med citatet från båda fokusgrupperna. Vi anser att den externa och interna källkritiken fortfarande är god, trots våra mindre korrigeringar (Boréus & Bergström, 2018).

Etik:

Informationskravet togs upp på ett informellt sätt med intervjupersonerna. I och med att det var ett känsligt ämne var vi extra noggranna med samtycket från deltagarna. Vi presenterade oss kort och studiens syfte. Berättade att det är endast vi som kommer att veta vilka de är och att namn kommer att anonymiseras. Datorn där allt transkriberas har en kod för inlogg. Uppgifter om enskilda fördes inte vidare och var enbart till för att studiens syfte och frågeställning skulle besvaras (Vetenskapsrådet a, u.å).

Vi var noggranna med att visa respekt och att göras oss till jämlikar genom att berätta om att vi förlorat närstående (Dalen 2015).

Man kan reflektera över om det är etiskt motiverat att göra intervjuer med en sådan sårbar grupp (Vetenskapsrådet b, 2017). Intervju är en bra metod för att verkligen få förståelse för människors upplevelser och tankar och är avgörande för kvalitén på studien (Dalen, 2015). Vi har utlovat sekretess, tystnadsplikt och anonymitet från oss, men inte för de övriga intervjupersonerna i fokusgruppen (Vetenskapsrådet b, 2017). Vi diskuterade med vår handledare om vi skulle skicka in en ansökan till den etiska nämnden i Göteborg för etisk granskning eller inte (Dalen, 2015). Detta då det är känsliga frågor som rör människor som behandlas i denna studie.

Etikdiskussion

Vi funderade igenom det etiska i att vi gjorde denna studie och diskuterade det flertalet gånger. Både bland oss emellan, med vår handledare, med andra lärare, våra kurskamrater samt nära och kära. Då vi själva förlorat nära anhöriga. Vi kom fram till att denna erfarenhet gav oss ett insidertperspektiv som är svårt att få på annat sätt.

Vi var medvetna om vår närhet till ämnet och hanterade det genom att skriva om våra egna erfarenheter separat från uppsatsen samt pratat om våra förluster med varandra och med våra nära. Var det etiskt att göra fokusgruppsintervjuer med människor som förlorat sina anhöriga, kan man fråga sig?

Vetenskapsrådets etiska riktlinjer skickades med i mailen till stödorganisationer. Vi var noga med att fråga alla deltagare om det var okej för dem att vi spelade in fokusgrupps-

intervjuerna. Vi berättade för dem att det är bara vi som kommer att få del av inspelningarna vad vi studerar och studiens syfte.

Vi förklarade våra etiska överväganden att inte ta med någon som fortfarande var i en känslig tid av sitt sörjande. Vår kontaktperson på stödorganisationen berättade att enligt hans erfarenhet är att de flesta som söker sig till en samtalsgrupp redo och vill att dela med sig av sina erfarenheter.

Resultat och analys

För att på bästa sätt lyfta vad som framkommit i denna studie samt låta resultatet och analysen växa fram på det mest givande sätt för studien, integrerade vi resultat och analys.

Vi byggde teman utifrån intervjuguiden och vad som framkommit under bearbetningen av materialet. Under varje tema redovisas först resultatet, citat och sen analys om vartannat. Stöd

Stöd

I denna del av resultatet och analysen har vi lyft upp temat stöd med underkategorierna XX. Detta för att lyfta fram olika aspekter av det stöd eller bristen på stöd som deltagarna fick, samt betydelsen av stödet eller frånvaron av stöd.

Betydelsen av stöd på arbetsplatsen

Det stöd som deltagarna uttrycker att de fått från arbetsplatserna var varierande, allt från en upplevelse av ett sämre stöd till fantastiskt stöd. Tyngdpunkten låg i mitten, mittemellan bra och ett sämre stöd.

Utifrån Frosts, Duttons, Worlines och Wilsons (2000) begrepp om medkänsla i organisationer kan man här säga att generellt är ekologin av emotionalitet i ett stadium där omtanke och mänskliga kontakter är semi-aktiverade. Alltså mitt emellan aktiverade och avaktiverade.

Upplevelsen av emotionellt stöd

Flera av deltagarna upplevde att de fick stöd genom att kollegor skickade SMS. När de återvände till jobbet frågade kollegorna hur det var med de. En sade att chefen såg på hen att det blev för mycket. Hen fick ett passerkort av chefen till ett parkeringshus med direkt ingång till arbetsplatsen, och slapp då att gå in genom huvudingången och möta alla kollegor som hen upplevde ville visa sitt stöd. Även om hen uppskattade att alla kollegor ville stötta, kunde det bli för påminnande om hens förlust.

En av deltagarna beskrev att stödet överlag var helt okej från arbetsplatsen. Hen berättade att de på jobbet drog med hen på en kickoff utomlands för hela företaget. Deltagaren berättade följande om upplevelsen av kickoffen.

“Jag var faktiskt nere på kickoff och det kändes jättekonstigt. Men det var ändå jättebra. Alltså då kom de ju fram till mig och de hade tid. Det var jättefint faktiskt” (K2).

Det fanns de som upplevde ett fantastiskt stöd från både kollegor och chefer. De som upplevde att stödet var riktigt bra fick hembesök från kollegorna och chefer. En beskrev hur högsta chefen kom med blommor och pratade med hen dagen efter barnets bortgång. En av de saker som hen upplevde att chefen gjorde allra bäst var att berätta att företagshälsovården skulle ringa hen och att de skulle boka en tid med psykologen samt att hen skulle komma till det mötet.

Deltagaren upplevde inte att det en fråga om hen ville ha tid hos psykologen, utan intervjupersonen upplevde det som en tillsägelse att hen skulle dit. Hen berättade att det var bra för att hen misstänkte att hade det varit som en fråga, hade hen tackat nej och trott att hen klarar sig bra.

Hen upplevde även att kollegorna visade deltagande och stöd när några av de besökte hen en fredag eftermiddag i hemmet. Vidare berättade hen att kollegorna hade sagt att de inte visste vad de skulle ta med, men de tog med tårta eftersom hen älskar tårta. Hen fortsatte med att hen tycker det är barockt att de pratade och åt tårta, hen upplevde det som helt rätt.

En av de som upplevde ett helt okej stöd har ett jobb där de, kollegorna terapeuter varandra naturligt, oavsett om det bara är att någon har en dålig dag eller om det är något större som har hänt, som att ens anhörig har dött. En annan deltagare som upplevde att hen fått helt okej stöd berättade följande om stödet hen upplevde från kollegorna “Man var ju helt avtrubbad, var man ju och de grät, och vi grät tillsammans” (K2).

Det kan indikera på att dessa kollegor, chefer och organisationer som agerade med medkänsla, hade en ekologi av emotionalitet som aktiverade omtanke och medkänsla (Frost et al, 2000). De deltagare som upplevde att de fick stöd hade lyckade interaktionsritualer. Detta då chefer och kollegor visat vilja att agera samt att det har funnits en gruppsolidaritet (Dahlgren & Starrin, 2004).

En av de som upplevde att stödet var helt okej och som fick besök fick en hel form av lasagne. Hen uppskattade det jättemycket, detta då hen slapp att laga mat, utan bara kunde värma maten i *mikron* och äta den.

Utifrån deltagarnas upplevelser kan man säga att cheferna gjorde ett bra rollövertagande och samtidigt jobba förebyggande för att deltagarna inte skulle få en eventuell framtida ansiktsförlust (O. Engdahl & B. Larsson, 2017; Folger et al, 2016). Deltagaren upplevde att personen som gav hen en hel form av lasagne visade på ett starkt rollövertagande (Hochschild, 2003) då personen hade satt sig in i deltagarens situation (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) och medkänsla samt visat ett medkänsligt agerande (Frost et al, 2000).

Flera upplevde stöd från oväntat håll, till exempel praktikanterna och människor man hade jobbat med på olika sätt tidigare, det hade skapats vägar genom interaktion (Dahlgren & Starrin, 2004). De upplevde att de kände av vilka stödet och sympatin från var genuint. Det viktigaste för deltagarna var just att de upplevde att det var genuint och inte att man ska göra "det rätta". Bara för att man förväntas att göra det.

En upplevde att vissa av kollegorna å ena sidan inte vågade ta kontakt, men å andra sidan så fort hen visade sig på arbetsplatsen vågade kollegorna det samt visade stöd.

Några beskrev att de var någon eller några från arbetsplatsen som kom till begravningen av deras anhöriga och flera av de berättade att det kom mycket blommor. En del upplevde det som att det kom för mycket blommor.

M3 upplevde det som att många ville visa stöd, men samtidigt var rädda att göra hen ledsen. Hen uttrycker det på följande sätt "Jag är inte ledsen, jag är ledsen att XXX är död".

Här visade kollegorna på ett positivt känsloutbyte när hen kom till arbetsplatsen och därmed bjöd in sina kollegor i sin sårbarhet (Hochschild, 2003). Här kom Interaktionsritual att bli mer lyckad och gav styrka till tilliten och viljan att agera (Dahlgren & Starrin, 2004), vilket ledde till att kollegorna istället för att hamna i en ansiktsförlust (O. Engdahl & B. Larsson, 2017; Folger et al, 2016) gjorde ett rollövertagande (O. Engdahl & B. Larsson, 2017). De människorna visade på ett agerande av att ställas inför en smärta där man agerar med medmänsklighet (Frost et al, 2000).

Alla berättade historier om gester som de upplevde hade varit av vikt för dem. Allt från den genuina handen på armen, en parkeringsbiljett, kollegor som avbryter telefonsamtal och arbetsuppgifter för att ta sig tid att lyssna när en sörjande mår dåligt eller för att berätta att man finns där för den sörjande när hen är redo, chefer som berättar att man har speciell

kompetens och får en att känna sig viktig, till chefer som tar tillvara på de erfarenheter och kunskaper man fått genom att ha förlorat en nära anhörig. Det fanns dock de som upplevde att det bara var någon enstaka kollega som hade gjort dessa stöttande gester.

Alla dessa gester är tecken på att de organisationerna har en kultur där medkänsla och omtanke har aktiverats. Där smärta som man inte vet hur man ska bemöta hanteras genom att bemöta varandra med medkänsla (Frost et al, 2000). Det tyder också på att interaktionen i dessa organisationer är lyckade, detta då det är handlingar av gruppmedlemskap, vilja att agera och att skydda gruppen (Dahlgren & Starrin, 2004).

De deltagare som upplevde att det bara var någon enstaka kollega som utförde de stöttande gesterna hade en upplevelse av en misslyckad interaktionsritual. Det framkommer genom bristen på gester som visar sammanhållning och solidaritet (Dahlgren & Starrin, 2004). Vidare kan man säga att dessa även var i en organisation där den ekologisk emotionalitet till stor del var avaktiverad (Frost et al, 2000).

Deltagarna pratade om att vissa kollegor som man har en närmare kontakt med berörs mer av att man är i sorg och det gör att dessa personer visar deltagande samt stöd under en längre tid än vad mer perifera kontakter gör. De berättade även de upplevde att stödet minskade med tiden, då de upplevde att folk gick tillbaka till det vanliga igen. Vilket gjorde att vissa upplevde att de kände sig besvärliga. "Att det kändes liksom, jaha nu har det gått så lång tid nu ska vi inte ens fråga hur jag mår. Det kändes också lite grann att man kände sig besvärlig. En udda fågel är man ju ändå" (K1).

"Kan jag också tycka. På mitt jobb det liksom finns inte på nåt sätt. Fast det finns ju inom mig. Att han inte finns. Å man är inte i full kapacitet. Alltså, vad ska jag säga, man kanske går på 75%. Jag känner så i alla fall. För mig. Ja jag orka orka inte lika mycket som jag. Det kanske är åldern också" (K2).

Vilket tyder på att rollövertagandet minskade. Man kan här säga att dessa upplevde det som att deras kollegor inte längre hade gjort något rollövertagande. Men samtidigt så tyder det också på att de själva trodde sig ha gjort rollövertagandet i form av att de trodde att deras kollegor såg deltagarens roll som sörjande att sorgprocessen var över. De försökte finna sig i denna roll, men den nya rollen kändes inte rätt (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017). De som hade denna situation på sin arbetsplats upplevde en ansiktsförlust, detta då

deras personlighet som sörjande av den avlidne ignorerades (O. Engdahl & B. Larsson, 2017; Folger et al, 2016).

Praktiskt stöd:

Två av deltagarna beskrev att de fick hjälp med att hantera privat pappersarbete som försäkringar. En av de upplevde att hen fick fantastisk hjälp, genom interaktionen (Dahlgren & Starrin, 2004) mellan hen och dennes medarbetare, medan den andra deltagaren upplevde att hen fick dåligt stöd utöver det privata pappersarbetet.

Den organisation där deltagaren upplevde att hen fick ett fantastiskt stöd utöver det privata pappersarbetet visade på en organisation med medkänsla genom medkänsligt agerande, samt att omtanke och medkänsla aktiveras (Frost et al, 2000). Organisationskulturen är av karaktären ett positivt rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017).

Medan den arbetsplatsen där deltagaren upplevde att hen inte fick ett bra stöd och det stöd hen upplevde var i form av formell hjälp med privat pappersarbete samt psykologmöten, tyder på att organisationen vill hantera sin ansiktsförlust (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017), men utan att ha en ekologi av emotionalitet där omtanke och medkänsla aktiveras (Frost et al, 2000). Det tyder även på att interaktionsritual har misslyckats då hen inte upplevde någon solidaritet (Dahlgren & Starrin, 2004).

En av de som upplevde att hen hade fått ett fantastiskt stöd fick jobbmejlen rensad, detta för att hen inte skulle behöva bli översvämmad av mejl.

Detta tyder på att chefen hade anpassat arbetsbördan till personalens rådande situation. Chefen hade alltså gjort ett rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017), och gav förutsättningar för att få en lyckad interaktionsritual där lojaliteten och tilliten stärks. Där känslan av medlemskap och solidaritet ökar (Dahlgren & Starrin, 2004). Detta i sin tur gav en organisation med en ekologi som aktiverar omtanke och medkänsla (Frost et al, 2000).

Avsaknaden av stöd

En av de upplevde att hen fick kräva företagshälsovård och att träffa en psykolog. Hen beskrev att hen inte upplevde något stöd på arbetsplatsen. Hen beskrev att det fanns två läger

bland kollegorna. Å ena sidan de kollegorna som hen upplevde såg deltagaren som ett "monster" som kunde återvända till arbetsplatsen efter att hens barn hade dött. Å andra sidan upplevde hen att det fanns ett läger där de tyckte synd om hen. Hen beskrev att det blev för mycket empati från det andra lägret.

Det kan finnas mycket som detta kan bero på, men en aspekt kan vara den bristande interaktionen och upplevelsen blev mer av en ambivalent upplevelse av interaktionsritual medarbetarna sinsemellan (Dahlgren & Starrin, 2004).

"Min arbetsplats la på locket. De sade ingenting. I alla fall inte de första veckorna. Så jag tror de var bra. Vi ville ju heller inte ha kontakt med någon. Vi ville vara själva. Men jag trodde inte de skulle respektera. Men efter två veckor så detonerade det" (M2).

Detta kan indikera på att både deltagaren och kollegorna på arbetsplatsen, upplevde en ansiktsförlust. Då hen upplevde att personligheten på jobbet å ena sidan utmanades från kollegorna, å andra sidan upplevde att cheferna ignorerade dennes behov.

Kollegornas ansiktsförlust kunde yttra sig genom att de försökte rädda sina ansikten (Folger et al, 2013), genom att antingen att hen upplevde av att kollegorna tyckte synd om hen i överflöd. Eller som upplevelsen av det andra lägret av kollegorna, där hen upplevde sig uppfattas som ett monster då hen gick tillbaka till jobbet efter att ha förlorat sitt barn, vilket som vi nyss nämnde ledde till att hen inte kunde göra sitt jobb och kände att hens personlighet på jobbet var hotad.

Vidare tog det lägret som deltagare upplevde tyckte synd om hen på sig hens roll och gjorde ett starkt rollövertagande (O. Engdahl & B. Larsson, 2017; E. Engdahl, 2009). Medan de som deltagaren upplevde såg hen som ett monster gjorde en stark mix av rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) och låg emotionell energi (Dahlgren & Starrin, 2004). Detta då den grupp som hen upplevde att såg hen som monster inte satte sig in i hur det faktiskt är för hen, utan hade en bild av att man som förälder till ett barn som dött inte sörjer på det sättet (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017).

Även andra deltagare upplevde att människor på jobbet hade förväntningar på hur sorgen skulle yttra sig. Vissa upplevde att de fick höra att de borde börja jobba samt fick frågor

gällande om de fortfarande saknade sitt barn. De upplevde således att man bör lämna privatlivet hemma när man kommer till jobbet. Dessa uttryckte att de upplevde bristande stöd, förståelse och medkänsla från sin arbetsplats.

Upplevelsen av kollegors och chefers förväntningar om hur man ska agera som sörjande när ens nära anhörig har dött kan vara stressande om man upplever att man inte lever upp till dessa förväntningar. Här kan vi se hur stress visar på hur informanten upplevde situationen (Dahlgren & Starrin, 2004).

Vidare upplever dessa deltagare här en bristande medmänsklighet och omtanke, vilket tyder på att den emotionella ekologin och medkänslan i dessa organisationer hade brister (Frost et al, 2000). Deltagarna upplevde även att rollövertagandet brister, eftersom de hade en upplevelse av att andra såg på de med vissa förväntningar, men att det inte matchade vad de själva upplevde sig som och därmed hade svårt att vara bekväma i den nya rollen som de upplevde att deras chefer och kollegor gav de (O. Engdahl & B. Larsson, 2017; E. Engdahl, 2009).

Men även de som upplevde att de fått ett fantastiskt stöd kunde ändå stöta på tillfällen där de upplevde att kollegorna inte hade tänkt sig för och då visade upp tecken på bristande stöd. Det kunde yttra sig genom sociala situationer såsom i lunchrummet eller på konferenser där deltagarna hör sina kollegor prata om sina anhöriga och ibland då klagar över deras tonåringar.

En gång upplevde en deltagare att det exploderade inom en när hen satt på en konferenslunch och beskrev en upplevelse när kollegorna runt bordet hade klagat över hur deras tonåringar inte tog hand om sin smutsvätt.

Hen hade suttit tyst, fram tills det sprack inom hen. Då sa hen. ”Jag skulle ge vad som helst för att få plocka upp strumporna efter XX” (M1). Hen beskriver en upplevelse av att hen kunde veta att kollegorna skulle reagera på det. Mycket riktigt, kollegorna blev helt tysta. Men hen kunde inte hålla tyst, eftersom det blev för mycket för deltagaren och hen upplevde att kollegorna snackade om skitsaker.

Då visade kollegorna medkänsla genom sin tystnad upplevde hen (Frost et al, 2000). Hen visste vad som skulle hända, att hens kollegor skulle få en ansiktsförlust (E. Engdahl, 2009;

O. Engdahl & B. Larsson, 2017). Detta då de ställdes inför en smärta som de inte visste hur de skulle hantera. Smärtan av bilden hur det är att aldrig mer plocka upp efter sin tonåring på grund av att ens barn har dött (Frost et al, 2000).

Ytterligare en händelse där en deltagare upplevde att kollegorna inte hade tänkt sig för är när M3 berättade att hen fick smita undan vid raster för att fika, då hen upplevde att det blev för mycket påminnelse om sin döda familjemedlem under rasterna. Då hen hörde hur kollegorna pratade om sina familjemedlemmar.

Man kan mena på att M3 upplever det som att den emotionella energin är låg i denna situation, eftersom hen drog sig undan och inte ville vara med sina kollegor (Dahlgren & Starrin, 2004).

En av de som upplevde att de fick sämre stöd berättade följande “Skickade mail för att se om det fanns någon respons. Men ingen säger något” (M4)

M4 berättade att hen upplevde att det var efter mycket om och men som det kom en psykolog till jobbet, men att den psykologen inte hade några erfarenheter av dödsfall. Hen undrade då varför de skickar en psykolog som inte har någon erfarenhet av dödsfall. “Känns mer om att de skickade dit någon bara för att. Jag hade hela tiden pressen att köra på. Jag hade inget stöd av mina arbetskollegor” (M4).

De som upplevde att de inte hade ett bra stöd på arbetsplatsen fick inga hembesök av sina kollegor och chefer. Bland deltagare som upplevde att fick ett helt okej stöd så fick några deltagare besök, medan andra inte fick det. Detta kan indikera på att arbetsplatserna inte har en ekologi av emotionalitet där omtanke och medkänsla inte har aktiverats, utan snarare avaktiverades (Frost et al, 2000). Känsloutbyte (Hochschild, 2003) och rollövertagandet (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) och den emotionella energin (Dahlgren & Starrin, 2004) är lågt.

Ansiktsförlust (O. Engdahl & B. Larsson, 2017) undviks eller minimeras.

Upplevelsen om arbetet var kravfyllt eller inte

De flesta hade upplevelsen av att de hade mindre utöver de vanliga kraven från arbetsgivaren. Någon deltagare upplevde att hen hela tiden hade kravet att man skulle vara lika produktiv som vanligt. Några hade upplevelsen av att de fick krav efter en tid och för vissa av

deltagarna var upplevelsen att det hela var en bra upptrappning. Men för andra deltagare var upplevelsen att kraven kom alldeles för hårt. De som upplevde att de fick en för hård eller för snabba krav upplevde stress.

Stress har en naturlig koppling till emotioner och känslor. Deltagarna som upplevde stress i kraven gjorde det på grund av att de upplever en obalans mellan de krav som ställs på dem och vad de faktiskt känner att de klarar av. De som inte kände att de har fått för höga krav upplevde heller ingen stress på grund av kraven, då det inte rädde obalans mellan de krav som de uppfattas ställas på de och vad de kände att de faktiskt klarade av (Dahlgren & Starrin, 2004).

Några av de som upplevde en bra upptrappning kom det inte i form av krav, utan snarare att deltagaren upplevde att chefen lockade till arbetslust och meningsfullhet som gjorde att deltagaren kunde trappa upp igen. De som upplevde att de blev lockade till arbetslust och inte upplevde krav på sig berättade för oss hur skönt det var.

En av de deltagare som upplevde att hen inte hade några krav på sig från början, men där det inte var hållbart i längden berättade att hen upplevde att hen inte tålde några krav. "Jag tålde inga krav. När jag inte hade det blev det bra" (K4)

En annan som upplevde att kraven kom för fort kallade sättet arbetsgivaren ställde krav på för skrämstaktik. Nedan följer ett citat där hen själv berättar om upplevelsen av skrämstaktiken.

"När jag kom tillbaka visste inte chefen om jag skulle fortsätta att jobba med anhöriges stöd, Jag kunde få ta det i min takt. När det väl körde igång kom kraven alldeles för fort. Skrämstaktik. Det måste finnas rutiner." (K4).

"Man har inte så mycket energi, inte samma buffert" (K4).

K2 som är en av de deltagare som upplevde att de hade ett helt okej stöd berättade följande gällande hur krav ställdes. "De hade aldrig något krav på mig. Utan jag, bara jag kom dit. Jag kom dit två timmar med min smörgås, grät och så gick jag hem igen" (K2).

En annan som upplevde att hen hade fått ett helt okej stöd, fick meningsfulla sysslor men utan krav att göra.

De som upplevde att de inte hade något krav på sig eller krav anpassade till hen och hens situation upplevde att de hade arbetsgivare som hade en positivt rollövertagande gentemot sin personals situation och upplevde således en positiv interaktionsritual (Dahlgren & Starrin, 2004). Vidare anpassade chefen arbetssituationen för den anställdes på ett sätt som gjorde att den anställde inte upplevde en obalans i de krav som ställdes på hen och därmed slapp känslan av stress (Dahlgren & Starrin, 2004).

De som hade upplevelsen av att de hade för mycket krav på sig hade arbetsgivare som inte hade en matchande eller rentav inget rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017). Stress är att man upplever obalans i det som förväntas av en och det man upplever att man klarar av, så är det naturligt att de som upplevde för höga krav också upplevde stress (Dahlgren & Starrin, 2004).

Upplevelsen av förståelse från kollegor

Nästan alla deltagare upplever att kollegorna hade förståelse. Men det var två av dem hade upplevelsen av att de inte kände någon förståelse från majoriteten av sina kollegor.

“...jag kunde dela in mina kollegor i två läger. Ett som tyckte att jag var ett monster som kunde komma tillbaks till jobbet. /.../ sen så det andra lägret som gick runt och tyckte synd om mig. Och jag kunde inte genomföra mitt arbete som “XX”. När jag har ett läger som går på tå och ett annat läger som nästan föraktar mig. För att de liksom, fortfarande försöker hitta till en viss grad av normal tillvaro.” (M2)

Här framkommer det att de flesta deltagarna upplevde att de hade kollegor som visade upp medkänsla när de ställdes inför en smärta som de inte visste hur de skulle hantera (Frost et al, 2000). Medan de som inte upplevde stöd från sina kollegor var i en organisation där den ekologi av emotionalitet som råder präglas av att avaktivera omtanke och medkänsla (Frost et al, 2000).

Man kan här även se hur M2s situation där det fanns en upplevelse av att kollegorna delades in i två läger som att hen fick två nya roller, en där hen är ett monster och en där hen är ett offer, men att hen inte var bekväm i de två rollerna (E. Engdahl, 2009).

Deltagarna upplevde att förståelsen från chefer var varierande. Vissa upplevde att de hade helt fantastiska och förstående chefer, medan andra upplevde att cheferna som inte kunde visa

någon förståelse. Ett exempel är när en berättade att hen upplevde hur hen tog med sin förra chef till den platsen där hans barn hade dött. “Det var massa som lagt blommor där, han sa inte ett smack” (M2).

M2 berättade hur han upplevde att en av hans chefer inte alls förstod, fast att chefen uttryckte att hen förstod. M2 berättade hur chefen gjorde jämförelse mellan hans skilsmässa och när M2:s barn dog. M2 upplevde då att chefen menade att hen *minsann* förstår, men M2 gav uttryck i fokusgruppen för att chefen inte alls förstod, men att det inte var någon ide att försöka förklara det för chefen. M2 beskrev sin upplevelse av det på följande sätt “Det tyckte jag ännu. Wow. Obegriplig”.

“Jobbet är ju en viktig del. bara de förstår att de behöver hjälpa till så blir allt mycket enklare” (M3).

De som upplevde förståelse av sina chefer, alltså en majoritet av deltagarna, upplevde en positiv interaktionsritual med sina chefer. Detta yttrade sig genom sympatin som cheferna visade för den anställde i sorg (Dahlgren & Starrin, 2004). Det tyder på att de arbetsplatserna hade en ekologi av emotionalitet som aktiverar omtanke och medkänsla (Frost et al, 2000).

De som hade upplevelsen av att de inte fått ett bra stöd från sina chefer hade upplevelsen att cheferna inte gjorde ett rollövertagande. Därmed inte satte sig in i den sörjande anställdes situation (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) och vidare inte visade några sympatier med den anställde i sorg (Dahlgren & Starrin, 2004).

De två som upplevde att de inte fått stöd eller fått sämre stöd från sina kollegor och chefer upplevde inte ett positivt rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017). Interaktionsritual i detta fall var av den karaktär att det skapade negativa känslor (Dahlgren & Starrin, 2004). De organisationerna hade en ekologi av emotionalitet som avaktiverar omtanke och medkänsla. Det finns ingen upplevelse av att när man ställs inför smärta agerar man med medkänsla i dessa organisationer (Frost et al, 2000).

Brist på policys och rutiner

De flesta som hade upplevelsen av att de inte hade fått ett fantastiskt stöd upplevde att det inte fanns någon rutin och policy för hur arbetsgivaren skulle hantera en situation där en anställd förlorar en anhörig. De upplevde att de var förvånade över att vissa av dessa

arbetsplatser är ställen där man är van att hantera människor i kris och i nöd inte hade några rutiner eller policys. Att de frågade sig varför det var så speciellt på arbetsplatser som ska vara vana med att jobba med människor i kris.

Deltagarna upplevde här en ansiktsförlust där man kände ledsamhet och att man blev ignorerad (Folger et al, 2016). Vidare upplevde de en skam (Dahlgren & Starrin, 2004) för de organisationer där man var van att jobba med människor i kris, men ändå inte lyckas hantera en medarbetare i sorg. I samhället ingår det nämligen i de sociala strukturer att en organisation som jobbar med att ta hand om människor i kris bör kunna ta hand om en medarbetare i kris (O. Engdahl & B. Larsson, 2017). Vidare kan man säga att denna interaktionsritual var misslyckad eller i alla fall bristande, detta då de upplevde att det inte var någon sammanhållning för att ta hand om anställda i kris (Dahlgren & Starrin, 2004).

Arbetsituationen förvärras och den psykiska hälsan för en del deltagare när de dessutom inte upplever att de fick stöd och förståelse från vare sig arbetsgivaren eller Försäkringskassan. Flera av de upplevde att det då blir en oerhörd stress.

Upplevelsen av stress som de kände beror på att de ställdes krav på de från flera håll, som de inte kunde uppfylla (Dahlgren & Starrin, 2004). Man kan vidare mena att anledningen till att de fick krav som de upplevde som för höga och inte blev stöttade från två håll samtidigt, såsom arbetsplatsen och Försäkringskassan beror på att dessa organisationer och chefer är i ett socialt system där de förväntas vara rationella och det ofta har så kallade kognitiva kartor att handla efter för att kunna uppnå de mål som är satta (Dahlgren & Starrin, 2004).

Interaktionen på arbetsplatsen

Några av deltagarna upplevde att arbetet blev ett ställe att skingra tankarna på, så att man inte bara tänkte på förlusten av sin döda anhörig. Om man inte hade något meningsfullt att göra blev det bara ännu ett ställe där man sitter och tänkte på sin familjemedlem. Medan andra upplevde att de tyckte det var skönt att bara få komma till arbetsplatsen, att sakta bygga upp rutiner och trappa upp för att komma tillbaka till arbetet. De använde jobbet som ett sätt att hantera stressen och de känslor de kände av att ha förlorat sina en nära anhörig (Dahlgren & Starrin, 2004).

Flera upplevde att det fanns förväntningar på hur man som sörjande bör agera och följde man inte dessa förväntningar så sågs man ned på då man inte kan göra vissa saker eller agera på vissa sätt när man sörjer. Exempel på vad man inte kan göra är "snabbt" återgå till jobbet eller åka på en utlandsresa. En av dem satte ord på detta på följande sätt.

"Det finns också en nån sorts förväntan av hur man ska reagera som sörjande och då ska man inte kunna åka till Rhodos till exempel. Det går ju inte och man ska inte, ja som du sa, som såg dig som ett monster. Man ska inte kunna komma tillbaka jobbet därför att, det gör man inte, för man är på ett visst sätt när man sörjer" (M1).

Detta är ännu ett exempel på när en interaktionsritual (Dahlgren & Starrin, 2004) är negativ. Då deltagarnas upplevelse av att det finns en sorts förväntan på hur man ska reagera och agera när man sörjer skapas inom en kultur eller i de sociala kontexterna de befinner sig i (Dahlgren & Starrin, 2004). Vidare upplevde de inte att de gavs utrymme för att känna vad de faktiskt kände och därmed, i frågan om att förstådd och accepterad hur en sörjande människa ska agera, var därmed den emotionella ekologin sådan att omtanke och medkänsla är avaktiverad (Frost et al, 2000).

Flera av deltagarna upplevde att de blev identifierade som han/hon vars anhörig hade dött. Att man inte längre var Anna eller Erik (påhittade namn) som jobbar med XXX och gör ett jobb. Ingen av dem ville ha identifikationen som den vars anhörig hade dött, utan man ville bara vara sig själv. Det var dock bara en del som uppgav denna känsla av att vara identifierade som den som förlorat sin anhörig. De som hade bytt jobb kände inte av att de fick den identifikationen på det nya jobbet, oavsett om de hade upplevt det tidigare eller inte.

Här kan vi åter se interaktionsritual som är av låg emotionell energi. Detta genom att de deltagare som bytt jobb eller stannade kvar på arbetsplatsen trots att de egentligen ville byta jobb inte kände tillräcklig samhörighet och solidaritet, känslan av att man ville lämna gruppen uppstod (Dahlgren & Starrin, 2004). Deras personlighet utmanades (Folger et al, 2016). Enligt Goffman försökte de som upplevt att deras identifikation var hotad, att försöka rädda sitt ansikte bland annat genom att byta jobb (O. Engdahl & B. Larsson, 2017).

Flera upplevde av att om de fått rätt stöd, kunde de snabbare återgå till arbetslivet och bidra. De menade att de kunde bidra ännu mer då du ser på livet på ett annat sätt än innan man hade

förlorat en nära anhörig. Förståelsen för vad som verkligen är viktigt i livet ökar när man har varit med i en sådan situation.

Vi uppfattar alltså här att deltagarna själva upplever att om arbetsplatsen (och samhället) gav stöd som byggde på ett positivt rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017), känsloutbyte (Hochschild, 2003), och interaktionsritualer (Dahlgren & Starrin, 2004), och där organisationskulturen präglas av en ekologi av emotionalitet som aktiverar omtanke och medkänsla (Frost et al, 2000), återhämtar den sörjande sig bättre och blir en bättre anställd.

Upplever den sörjande ansiktsförlust (Folger et al, 2013; O. Engdahl & B. Larsson, 2017), negativt eller inget rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017), ett negativt känsloutbyte (Hochschild, 2003), och interaktionsritualer (Dahlgren & Starrin, 2004) och ingen medkänsla i organisationen eller en organisationskultur där ekologin av *emotionalitet* präglas av avaktivering av omtanke och medkänsla (Frost et al, 2000), så tar det längre tid för den sörjande att återhämta sig och det är inte säkert vilken kvalite det blir på arbetet som den sörjande utför.

De upplever sig själva som sköra efter att deras anhöriga har dött. Flera av dem upplever också att man inte har samma ork som tidigare. Två av deltagarna diskuterade och funderade på hur stor del av orken som påverkas av åldern.

Även upplevelsen av att vara skörare och inte ha samma ork som tidigare kan vara ett tecken på att deltagarna upplevde ansiktsförlust, då förlusten av deras barn eller anhöriga hotar deras personlighet som förälder eller den position man har till den anhöriga som avlidit (Folger et al, 2016) och enligt Goffman frågar man sig hur man ska fortsätta att leva när man tappar ansiktet. Det visar på att orken försvinner när man tappar ansiktet och ens personlighet blir hotad på ett så starkt sätt som när man förlorar en nära anhörig (O. Engdahl & B. Larsson, 2017).

Flera upplever att man säger ifrån mer och står upp för sig själv gällande vad man orkar med. Detta då man värdesätter sin egna hälsa och vad som är viktigt i livet på ett annat sätt än tidigare.

M1 berättar att hen upplevde att hen blev en mer mogen person. M1 upplevde det som att hen blev lite av en annan person gentemot kollegor och chefer, detta då hen upplevde sig själv som ärligare då hen vågade säga ifrån mer än innan hen hade förlorat sin familjemedlem. En av dem var rädd för att hens kollegor skulle undvika hen, men det gjorde de inte.

De visade på att interaktions-ritualen är gällande av att säga ifrån om vart deras gränser går i sociala sammanhang (Dahlgren & Starrin, 2004).

De som bytte arbetsplats eller avdelning upplevde att det hjälpte mycket. De fick nya kollegor som inte kände till situationen. En del fick då nya chefer och upplevde då att de gav bättre stöd. De som stannade kvar inom samma avdelning eller på samma arbetsplats med bra stöd upplevde att de trivdes och har fortsatt göra ett bra jobb. Trots att en av de har pensionerats, ställer hen upp som resursperson som arbetsgivaren kan vända sig till för att be om råd om hur man ska hantera en situation när någon av de anställda har en kris.

Det är ännu en form av rollförlust, där deltagarna själva upplevde att de kunde styra vilka som skulle veta vad och påverka hur de skulle bli identifierade (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017). Deras sociala sammanhang byttes när de bytte jobb och därmed ändrades interaktionsritualer för deltagarna (Dahlgren & Starrin, 2004). Även den emotionella ekologin (Frost et al, 2000) byttes för de deltagare som bytte arbetsplats.

De som upplevde att de inte fått stöd men som stannade kvar på arbetsplatsen för att inte riskera att få ett sämre jobb vantrivs på arbetsplatsen, men med tiden lärde de sig hantera situationen.

Många upplevde att de tappade arbetslusten när deras anhöriga dog. De som har fått tillbaka arbetslusten har upplevt ett fantastiskt stöd. Om man inte upplevt ett bra stöd, så har man inte heller fått tillbaka någon arbetslust.

Detta visar på vikten av medkänsla i en organisation, av att ha en organisationskultur där ekologin av emotionalitet aktiverar omtanke och medkänsla, detta både för den sörjande och för organisationen (Frost et al, 2000). Det visar även vikten av lyckade interaktionsritualer som gör att de anställda känner solidaritet, gemenskap och tillit samt en vilja att agera (Dahlgren & Starrin, 2004).

De berättade om vikten av upplevelsen av att arbetsgivaren och chefen visste hur man ska hantera en situation där medarbetare är i kris och vet arbetsgivaren och chefen inte hur man hanterar det, bör de ta in hjälp utifrån.

Deltagarna lyfter själva vikten av att ha arbetsgivare och chefer som kan använda rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) och medkänsla (Frost et al, 2000) på ett sätt som gynnar interaktionsritual på arbetsplatsen (Dahlgren & Starrin, 2004).

Alla hade upplevelsen av att de hanterade eller försökte hantera och visa respekt för hur andra hanterar sin sorg. Men om omgivningen inte klara detta, så upplevde flertalet av de svårt att hantera eller acceptera omgivningens bristande förståelse. Några har dock bearbetat allt nu, flera år senare och upplever då att de har kommit till ett stadium av förståelse och acceptans gentemot omgivningen vid bristande förståelse från omgivningen.

Deltagarna gör eller försöker göra ett rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) gentemot sin omgivning, men om omgivningen får en ansiktsförlust (Folger et al, 2016; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) och då inte kan hantera situationen, så får de svårt att göra rollövertagandet (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017).

Slutsats och diskussion

Här kommer vi att redovisa våra slutsatser. Diskutera metod, etik, resultat, analys och slutsats. Här tas även validitet och reliabilitet.

Syftet var att skapa förståelse ur ett sociologiskt perspektiv för hur förlusten av en anhörig påverkat en arbetstagares situation på jobbet. Frågeställningarna var: Vilken betydelse för den sörjande hade - 1 relationer med cheferna på arbetsplatsen? 2 relationer med kollegorna på arbetsplatsen? 3. krav från arbetsplatsen?

Vår slutsats och därmed svaret på syftet och frågeställningarna följer nedan.

Resultat och analysdiskussion

Man kan diskutera hur vi valt att framställa resultatet och analysen, man kan antingen skriva resultatet och analysen för sig eller integrera de två. Vi valde att integrera versionerna för att transparensen i vår analys skulle bli så tydlig som möjlig och därmed våra slutsatser skulle bli så transparenta som möjligt.

I resultatet och analysen framkom det generellt att ekologin av emotionalitet i ett stadium där omtanke och mänskliga kontakter är semi-aktiverade.

Återhämtningen blev jobbigare för de deltagare som upplevde stress utifrån krav och förväntningar från kollegor och chefer (Dahlgren & Starrin, 2004).

Vi uppfattar alltså här att deltagarna själva upplever att om arbetsplatsen (och samhället) gav stöd som byggde på ett positivt rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017), känsloutbyte (Hochschild, 2003), och interaktionsritualer (Dahlgren & Starrin, 2004), och där organisationskulturen präglas av en ekologi av emotionalitet som aktiverar omtanke och medkänsla (Frost et al, 2000), återhämtar den sörjande sig bättre och blir en bättre anställd.

Upplever den sörjande ansiktsförlust (Folger et al, 2013; O. Engdahl & B. Larsson, 2017), negativt eller inget rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017), ett negativt känsloutbyte (Hochschild, 2003) och interaktionsritualer (Dahlgren & Starrin, 2004) samt ingen medkänsla i organisationen eller en organisationskultur där ekologin av emotionellitet präglas av avaktivering av omtanke och medkänsla (Frost et al, 2000), tar det

längre tid för den sörjande att återhämta sig och det är inte säkert vilken kvalite det blir på arbetet som den sörjande utför.

Deltagarna gör eller försöker göra ett rollövertagande (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) gentemot sin omgivning, men om omgivningen får en ansiktsförlust (Folger et al, 2016; O. Engdahl & B. Larsson, 2017) och då inte kan hantera situationen, så får de svårt att göra rollövertagandet (E. Engdahl, 2009; O. Engdahl & B. Larsson, 2017).

Slutsats

Deltagarna upplever att mycket av stöttandet handlar om att visa acceptans för hens situation. Inte ge hen identiteten som änkan, änkligen, hen som förlorat sitt barn eller sin förälder. Utan se hen som den person den var tidigare, men i sorg. Samma person, men som går igenom en svår tid som tar mycket tid och energi. Deltagarna och dess emotioner påverkas av de emotioner, känslor och reaktioner, agerande samt känsloutbyte så som kroppsspråk som omgivningen ger deltagarna.

Vi har kommit fram till att det är viktigt för deltagarnas återhämtning att olika typer av stöd ges även på sin arbetsplats, både från kollegor och från arbetsgivaren. Har inte deltagaren fått upplevelsen av stöd så ökar det chansen för att deltagaren vantrivs och eventuellt byter arbetsplats. Deras återhämtning tar längre tid och de kan drabbas av ohälsa relaterad till stress.

Däremot om hen får uppleva stöd, speciellt om det är ett mycket bra stöd så har det gjort att deltagaren har återhämtat sig snabbare och kan då återgå till arbete. Om det har varit ett mycket bra stöd stannade hen kvar som en lojal anställd som arbetsgivaren kan använda som resursperson om någon annan anställd hamnar i en krissituation. Om hen blivit bemött med ett positivt rollövertagande och medkänsla har hen också haft enklare att hantera, förstå och acceptera omgivningens reaktioner, tankar och agerande. Detta då en del av den process som deltagarna gått igenom har varit att hantera hur omgivningen hanterar att hen sörjer.

Både våra slutsatser och tidigare forskning har kommit fram till att stödet för den sörjande på arbetsplatsen är viktigt (O'Connor, Watts, Bloomer & Larkins 2010; McKenzie 2013, Haglund & Thorin, 2010; DeLeon, 2007; Bauer, 2011).

Vi fann tendenser till vad McKenzie (2013) har kommit fram till, att sannolikheten för att man ska vara tillfredsställd med sitt jobb efter dödsfallet ökar om man är tillfredsställd med sitt jobb innan dödsfallet. På ett sätt så har våra slutsatser kommit fram till liknande som McKenzie (2013) gällande att chefer kan förvänta sig att sörjande kan komma tillbaka till jobbet och vara värdefulla på arbetsplatsen. Vi menar på att för att de sörjande ska kunna återgå till jobbet på bästa sätt, måste de få ett bra eller mycket bra stöd även på arbetsplatsen.

Utifrån våra slutsatser så håller vi med DeLeon (2007), Bauer (2011), Haglund och Thorin (2010) om att arbetsorganisationer har ett stort ansvar när en medarbetare är i sorg.

Utifrån de upplevelser som deltagarna beskrivit och de slutsatser vi dragit är vi benägna att hålla med DeLeon (2007) om att bra policys och rutiner behövs samt att arbetsgivaren ska kunna se om kompetens behövs förstärkas för att kunna ta hand om medarbetare i sorg.

Liksom Ripps (1992) har vi kommit fram till att produktiviteten och återhämtningen hämmas när deltagarna inte upplever ett tillräckligt stöd.

Vi kan se att även om det finns en del olikheter i våra slutsatser och i slutsatserna från den tidigare forskningen så finns det flera gemensamma slutsatser eller slutsatser som ligger i samma linje.

Vidare forskning

Under studiens gång har närliggande, men andra frågor dykt upp. Inspirerade både från intervjuerna med fokusgrupperna, tidigare forskning och teorierna som vi har stött på under studiens gång. Följande områden och frågeställningar man kan forska vidare på är:

Hur upplever chefer, managers och team leaders situationen och hur arbetet påverkas när en anställd förlorar en anhörig?

Hur kommer det sig att många som förlorar en anhörig byter jobb? Även om de egentligen trivs på arbetsplatsen?

Ett annat teoretiskt begrepp som skulle kunna ha använts är den heterosexuella maktordningen (Hedenius et al, 2015). Där man då skulle kunna ha tittat på om det är någon skillnad i hur manliga respektive kvinnliga chefer bemöter anställda i sorg.

Vidare skulle man kunna titta på hur könsrollerna påverkar en sörjande man respektive kvinna i deras situation på arbetsplatsen (Hedenius et al, 2015).

Referenslista

Alvehus, J. (2018). Problemformulering. Lund: Studentlitteratur

Bauer, J.C. (2011). Working through grief: Tensions, tales, and taboos in how working people experience personal loss. (Doktorsavhandling, 3453681). Ann Arbor: ProQuest LLC. Tillgänglig: <https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/docview/867273680/?pq-origsite=primo>

Boréus, K., & Bergström, G. (2018). Textens mening och makt. Lund: Studentlitteratur

Dahlgren, L., & Starrin, B., (2006). Emotioner, Vardagsliv & Samhälle: En Introduktion till Emotionssociologi. Lund: Liber. 1. Uppl. ed. 2004.

Dalen, M. (2015). Intervju som metod. Malmö: Gleerups

DeLeon, C.M. (2007). Perceived organizational effectiveness of facilitating productivity during the grief recovery period among healthcare employees (Doktorsavhandling, 3302614). Ann Arbor: ProQuest Information and Learning Company. Tillgänglig: <https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/docview/304737355?pq-origsite=primo>

Dysthe, O., Hertzberg, F., & Løkengard Hoel, T, (2010) Skriva för att lära. Lund: Studentlitteratur

Engdahl, E. (2009). Konsten Att Vara Sig Själv. Helsingborg: Liber. 1. Uppl. ed.

Engdahl, O., & Larsson, B., (2017). Sociologiska Perspektiv: Grundläggande Begrepp Och Teorier. Lund: Studentlitteratur.

Fejes, A., & Thornberg, R. (2015) Handbok i kvalitativ analys. Stockholm: Liber

Fineman, S. (Ed.). (2000). Emotion in Organizations. London: SAGE Publications

Folger, J. P., Marshall S. P., & Randall K. S., (2013). Working through Conflict : Strategies for Relationships, Groups, and Organizations. New York: Routledge 7th ed.

Frost, J. P., Dutton, E. J., Worline, C. M., & Wilson, A. (2000). Narratives of compassion in organizations. In Fineman, S (Ed.), *Emotion in Organizations*. London: SAGE Publications. 2nd ed.

Grief.com. (n.a). How to Support Employees through Grief and Loss. Hämtad 2019-11-13, från <https://grief.com/grief-in-the-workplace/>

Haglund, B., & Diana Thorin, D. (2010). Om sorg och arbetslivet En studie om sorg och hanteringen i samband med att en medarbetare mister en närstående (Kandidatuppsats). Karlstad: Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT, Karlstads universitet. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:324991/FULLTEXT01.pdf>

Hedenus, A., Björk, & Gréen, S, O. (2015). *Feministiskt Tänkande Och Sociologi: Teorier, Begrepp Och Tillämpningar*. Lund: Studentlitteratur. 1. Uppl. ed.

McKenzie, A-M. (2013). Work goes on: Exploring the relationship between grieving and meaning-making in the workplace. (Doktorsavhandling, 3558264). Ann Arbor: ProQuest LLC. Tillgänglig: <https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/docview/1348962850?pq-origsite=primo>

O'Connor, M., Watts, J., Bloomer, M. and Larkins, K. (2010). Loss and grief in the workplace: What can we learn from the literature? *International Journal of Workplace Health Management*, 3(2), 131-142. doi: 10.1108/17538351011055023

Ripps, P. (1992). The psychological relationship between death loss and the experience of the bereaved employee in the workplace. (Doktorsavhandling, 9310603). Ann Arbor: Bell & Howell Information Company. Tillgänglig: <https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/docview/303975339/?pq-origsite=primo>

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

Vetenskapsrådet b. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Hochschild, A. R. (2012). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. London: University of California Press

Yin, R. (2011). Kvalitativ forskning från start till mål. Lund: Studentlitteratur

Bilagor

Bilaga 1 Missivbrev

Hej XXX

Vi är två studenter som studerar sociologi på Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap på Göteborgs universitet som heter Ingrid Orsén och Håkan Robinson. I vår c-uppsats, som vi just nu jobbar med, så skriver vi om hur det är för en sörjande att arbeta, hur den sörjande har det på sin arbetsplats. Vi vill skriva ur den sörjandes perspektiv.

Bakgrunden till vår uppsats är att vi har själva förlorat anhöriga och började fundera en tid efteråt hur sorg och arbete påverkade oss och människor i allmänhet.

Ingrid förlorade sin make och Håkan har förlorat flera människor runt sig.

Vi har tänkt oss att göra intervjuer med personer som är villiga att dela med sig av sina egna erfarenheter. Då studien handlar om att sörja och jobba, så är vi intresserade av att prata med människor som var i arbete vid dödsfallet och en tid efter dödsfallet. Med anledning av att detta är känsliga frågor så önskar vi att det har gått en tid från dödsfallet, detta för att vi vill ge den sörjande chans att ha fått bearbetat sin förlust.

Det är självklart helt frivilligt att delta och alla deltagare har rätt att när som helst ändra sig och inte längre delta i studien. Vi kommer att enbart använda intervjuerna för vår uppsats och vill en deltagare intervjupersonen.

Vår tanke är att göra en fokusgruppsintervju, alltså en intervju där flera personer deltar samtidigt, vi kommer där inte kunna tvinga någon av deltagarna att vara tyst om vem som deltar och vad som sägs under intervjun, vi kan bara be alla om att visa varandra respekt. Sedan kommer vi fråga om någon vill delta i enskilda intervjuer med oss. Sedan kommer vi fråga om någon vill delta i enskilda intervjuer med oss. Dessa intervjuer hanteras självklart också konfidentiellt och inga namn eller andra uppgifter som gör att intervjupersonerna kan identifieras kommer att användas.

Vi ber er vänligen att dela detta med era medlemmar och de som vill delta kan kontakta oss på följande mejladresser:

gugustain@student.gu.se (Ingrid Orsén)

robinsonhakan@gmail.com (Håkan Robinson)

Vi ber er svara senast måndagen den 25 november.

Vi önskar er en trevlig dag.

--

Med vänligaste hälsningar,

Ingrid Orsén & Håkan Robinson,

Sociologistudenter på Göteborgs universitet

Bilaga 2 Intervjuförfrågan Facebook

Hej vänner!

Jag och en vän skriver vår kandidatuppsats i sociologi.

Den handlar om människor som har förlorat en partner till döden.

Vi vill komma i kontakt med personer som har genomgått detta.

Vår målgrupp är personer i åldern 30–60 år verksamma inom arbetslivet.

Känner ni någon som känner någon ni tror kan vara intressanta för oss.

Hör gärna av er.

Med vänlig hälsning, Ingrid och Håkan

Andra inlägget på Facebook

Hej igen vänner,

Jag och en vän skriver vår kandidatuppsats i sociologi.

Den handlar om människor som har förlorat en anhörig till döden.

Vi vill komma i kontakt med personer som har genomgått detta.

Vår målgrupp är personer i åldern 25–65 år verksamma inom arbetslivet.

Känner ni någon ni tror kan vara intressanta för oss.

Hör gärna av er.

Med vänlig hälsning, Ingrid och Håkan

Bilaga 3 Intervjuguide

Fokusgrupp

Teman för intervjuguide:

1. Chef och arbetsgivare -

Hur såg det ut med stöd vid dödstillfället?

Hur såg det ut med stöd en tid senare?

2. Kollegor -

Hur upplevde du stödet vid dödstillfället?

Hur upplevde du stödet en tid senare?