



Institutionen för socialt arbete

”Vi ska möta människor med Kristi omsorg och kärlek”

Kvalitativa intervjuer om hur personalen i en församling bemöter människor i behov av arbetsträning.

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete,
15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher
education credits

Kandidatnivå

Termin VT 2021

Författare: Louisa Carling

Handledare: Elisabeth Punzi

Abstract

Titel: ” Vi ska möta människor med Kristi omsorg och kärlek”

Kvalitativa intervjuer om hur personalen i en församling bemöter människor i behov av arbetsträning.

Författare: Louisa Carling

Den här uppsatsen handlar om hur Svenska kyrkan verkar i samhället på ett nytt sätt att vara kyrka. Genom att ta emot människor i behov av arbetsträning bidrar Svenska kyrkan till välfärdsstatens mål. Frågeställningar som ställts inför det nya sättet att arbeta berör bemötandet, arbetssätt samt möjligheter och/eller hinder i möten med personer som arbetstränar. För att kunna ta reda på hur Svenska kyrkan arbetar med arbetsrehabilitering har jag valt att undersöka en församling som tillhör Svenska kyrkan genom att utföra en kvalitativ undersökning bland personalen som kommer i kontakt med människor som arbetstränar. Salutogent synsätt och empowerment utgör uppsatsens teoretiska inramning. Materialet som behandlats för att besvara mina frågor är tre intervjuer. Uppsatsen visar hur Svenska kyrkan anpassat sig till dagens samhällsförändringar genom att ta emot alla människor som vill och inte har emot för den kristnas värderingar.

Nyckelord: Arbetsträning/arbetlivsrehabilitering, empowerment, salutogent synsätt KASAM, Svenska kyrkan

Förkortningar

AML- Arbetsmiljölagen

ESF- Europeisk sociala fonder

FK- Försäkringskassan

SFB - Socialförsäkringsbalken

SOU - Statens Offentliga utredningar

NNS – Nationella nätverket för Samordningsförbundet

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Bakgrund	6
<i>1.2.1 Återgång och hållbarhet i arbete: en del av välfärden</i>	7
<i>1.2.2 Kyrkans roll vid återgång till arbete</i>	8
1.3. Studiens relevans för socialt arbete	9
1.4 Syfte och frågeställningar	10
1.5 Avgränsningar	11
1.6 Det som påverkat studien	11
1.7 Uppsatsens fortsatta disposition	11
2. Fördjupning av ämnets kontext	11
2.1 Hälsoläge	12
2.1.1 Hälsa och ohälsa	12
2.1.2 Arbetets betydelse i förhållandet till individens (o)hälsa	13
2.2 Arbetsförmåga	14
2.3 Arbetsträning	14
2.3.1 Arbetslivsinriktade rehabiliterings process	16
2.3.2 Myndigheternas uppgift	16
3. Kunskapsläge	17
3.1 Bemötandets betydelse vid återgång till arbete	18
3.2 Arbetsträningens /Arbetslivsinriktad rehabiliterings utformning	19
3.3 Arbetsträning vid långtidssjukskrivning	20
3.4 Sammanfattning av kunskapsläge	21
4. Teoretiskt ramverk	21

4.1 Det salutogena perspektivet: KASAM	23
4.1.1 KASAM som förhållningsätt.....	24
4.2 Empowerment	25
4.2.1 Empowerment som arbetssätt.....	26
4.2.2 <i>Empowerment som förhållningssätt</i>	27
5 Metod	28
5.1 Förförståelse	28
5.2 Val av metod	28
5.3 Urvals process	29
5.3.1 Studiens och resultatens påverkan.....	29
5.3.2 Om respondenterna.....	30
5.3.3 Tillvägagångssätt.....	30
5.4 Empirisk insamling	31
5.5 Analys metod: tematisering	32
5.6 Studiens validitet	34
5.7 Forskningsetiska övervägande	35
5.7.1 Etisk implikation att intervjua personer man känner.....	36
5.8 Metoddiskussion	37
6 Resultat och resultatanalys	38
6.1 Mötesbeslut om arbetslivsrehabilitering	38
6.1.1 <i>Att besluta om arbetsträning</i>	38
6.1.2 Att ta emot deltagarna som de är	40
6.2 Arbetsuppgifternas utformning	43
6.2.1 <i>Skapa plats och ta vara på deltagarnas kompetens</i>	43
6.2.2 Skapa förutsättningar och möjligheter.....	45

6.3 Upplevda möjligheter	47
6.3.1 <i>Tid för gemenskap och läkning</i>	47
6.3.2 Att bidra till personlig utveckling hos deltagarna	49
6.4 Upplevda hinder	51
6.4.1 <i>Kantiga organisationer och avsaknad av flexibilitet</i>	51
7. Avslutande diskussioner	52
7.1 Sammanfattning	52
7.2 Reflektioner	53
7.3 Vidare forskning	55
Referenslista.....	57
Bilaga 1 - Informations brev	62
Bilaga 2 - Intervjuguide	63

Förord

Jag vill framföra ett varmt tack till de som deltagit i min undersökning. Tack till de jag fått låna material av.

Denna uppsats är ett resultat av ett mail kontakt och möte med personer som är yrkesverksamma inom Svenska kyrkan. Uppsatsarbetet har varit mer intressant än jag förväntat. Det har också tagit mycket tid och energi. Eftersom studierna drevs delvis på distans på grund av pandemin har jag inte kunnat träffa min handledare som jag egentligen hade önskat. Jag är ändå nöjd med vår mejl och video kontakt. Slutligen vill jag tacka min familj som har stått ut med mig på den stressnivå jag befunnit mig när jag studerat. Jag vill även särskilt tacka min handledare Elisabeth Punzi för stöd och uppmuntran samt vägledning.

1. Inledning

I ett pressmeddelande december 2019 uttalar finansministern Magdalena Andersson att, det anordnats en välfärdskommission som ska identifiera och analysera konkreta åtgärder för att stärka kommunsektorns förmåga att tillhandahålla välfärdstjänster av god kvalitet i framtiden (Regeringen, 2019). I samma pressmeddelande som man kan ta del av från regeringens hemsida uttrycks att den svenska välfärden står inför betydande utmaningar där ålderssammansättningen i befolkningen förändras, vilket innebär att kostnaden för välfärden ökar. Anledningen till att kommissionen sätts in beror på att andelen personer i arbetsför ålder minskar, och att skillnaderna mellan olika delar av landet blir större på grund av urbanisering (ibid). Det finns fyra områden som är i behov av stora åtgärder i framtiden. En hållbar kompetensförsörjning och en god arbetsmiljö i välfärdssektorn finns bland de fyra områdena som ska prioriteras enligt välfärdskommissionen (ibid.). Kommissionens huvuduppgift är att stärka välfärden för att möta behovet i dagens samhälle. När diskussionen var i sin fulla gång meddelades pressen om vikten av att arbeta på ett nytt sätt kan vara en del av en förbättring eller förstärkning av välfärden (ibid.). Tron på förbättringen antogs med i januariavtalet 2019 när myndigheterna fick en ny riktning som innebar *en ökad inblandning av fristående aktörer när det gäller matchning av arbete* (Regeringen, 2019; Arbetsförmedlingen, 2019). Mot bakgrund av de utmaningar som välfärdssektorn står inför under de kommande åren, kommer det undersökas om hur välfärdstjänster kommer att behöva samarbeta med andra aktörer som till exempel Svenska kyrkan (ibid.).

1.1 Problemformulering

Ett tidigt utträde ur arbetslivet på grund av sjukfrånvaro, arbetslöshet eller långtidssjukskrivning gör att det är flera individer som blir förmånstagare samtidigt som antalet bidragsgivare minskar (Bauman, 2012, Regering, 2019; Stålberg, 2014: 31, Wetterberg, 2004). Om antalet individer som är arbetsföra minskar innebär det att välfärdens kvalitet kan bli ohållbar (Ibid.).

En individ som blivit långtidssjukskriven och önskat att återgå till ett arbete gynnar inte bara den enskilde och dennes familj. Att förvärvsarbeta gynnar både den enskilde och samhället. Arbete är grunden till att Sverige kan erbjuda sin befolkning en fungerande välfärd i form av ekonomisk trygghet (Bauman, 2012; Tåhlin, 1987: 46–148; Wetterberg, 2014: 9). En långtidssjukskrivning kan även orsaka betydande direkta och indirekta kostnader för individ, för individens relation till familjen, sociala umgänge, förmåga att delta på arbetsplatsen eller studera (Bauman, 2012; Rostila & Toivanen, 2018). Ett saknat arbete kan leda till en försämring av individens hälsa och ekonomisk påfrestning samt försämrad livskvalité (ibid.).

Wetterberg (2004) klargör i sin bok *Arbete*, om sambandet mellan arbete och välfärdssystemet är väl förankrat. Mot bakgrund av detta är att ha människor sysselsatta en viktig del av välfärdssystemet (ibid.). Att arbeta är viktigt, men hållbarhet i arbete likaså (Ekberg 2009; Regering 2000; Wetterberg, 2004). En hållbar kompetensförsörjning och en god arbetsmiljö i välfärdssektorn är delmålet för att lösa en del av välfärdens utmaningar (Regering, 2019).

Med stöd av dessa påståenden ovan är statens intresse av att återfå människor i arbete efter en långtidssjukskrivning nödvändigt. Det är därför intressant att titta på vad som kan främja återgång till arbete genom arbetsträning.

1.2 Bakgrund

Ur ett skandinaviskt perspektiv beskriver Meeuwisse och Swärd (2002: 81) att sociala problem är en form av brist i välfärden. Den främsta bristen i välfärden är ekonomiska bristtillstånd men även sociala och psykiska bristtillstånd inräknas. Synen på sociala problem är kopplad till föreställningen att man genom politiska reformer kan dämpa effekterna av ett inkomstbortfall: ”Det klassiska sociala problemet är inkomstbortfalls problem, dvs. att avhjälpa det tillstånd som inträder när folks normala intäkter faller bort som till exempel i samband med sjukdom, arbetslöshet, ålderdom eller förlust av försörjare etcetera” (Ibid.). De politiska beslutsfattarna ska ta ställning till i vilken omfattning och på vilket sätt det offentliga ska träda in med ekonomisk eller en annan hjälp i sådana fall”

(Andersen 1973:27, öv fr danska). I min kontext är arbetsträningen en del av ”annan” hjälp än det ekonomiska.

Sjukdom hos individen leder till att man inte kan sköta ett arbete och hamnar därför utanför normen. Normen då vuxna individ förväntas kunna ta ett eget ansvar att bli självförsörjande och därmed bidra till samhället genom att förvärvsarbeta (Bauman, 2012:13; Rostila & Toivanen, 2018). För att kunna återgå till arbete efter en långtidssjukskrivning så behövs det en rad insatser utöver det medicinska perspektivet (Ekberg, 2009).

1.2.1 Återgång och hållbarhet i arbete: en del av välfärden

Ordet arbete som jag tar upp i denna uppsats handlar om förvärvsarbete där man producerar en tjänst och får ett ekonomiskt medel i gengäld som är reglerad i Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Riksdagen, 2020).

Att arbeta i vuxenlivet är normativt ur ett samhällsligt perspektiv (Bauman, 2012 ; Jönsson, 2012; Rostila & Toivanen, 2018: 335; Wetterberg 2004). Det goda arbetslivsförhållandet bidrar till individens hälsa och välbefinnande (ibid). Bauman (2012), Cullberg (2000), Eriksson (2000) Jönsson(2012) och Lennéer Axelsson (2010: 164–165) beskriver hur ett arbete kan ge individen en tillfredsställelse och mening i livet. Genom ett arbete kan individen få en förstärkning av självkänslan för att uppnå uppsatta mål eller att producera något (ibid.). Cullberg (2000) tillägger hur arbete utgör väsentliga funktioner och relationer till omvärlden utvecklas samtidigt som man bidrar till miljöomväxling och struktur i tillvaron (ibid.:484). Individens position på arbetsmarknaden gör att individen kan uppnå en tillvaro av välbefinnande med god sociala identitet, sociala relationer och en personlig utveckling (Cullberg, 2000:485; Eriksson, 2000; Lennéer Axelson, 2010:34; Rostila & Toivanen, 2018: 335).

Återgång till ett arbete blir en del av välfärdens mål. Staten är starkt beroende av de ekonomiska medel som fås in via skattemedel för att kunna bibehålla en välfärdsstat (Stålberg, 2014; Wetterberg, 2004: 9). Ju fler människor som jobbar, desto högre belopp får staten som i sin tur kan omfördela resurserna till de som behöver. De offentliga socialförsäkringarna har en stor betydelse för individens trygghet i olika perioder i livet (Stålberg, 20014: 7; SFB 2010:110). Man ska dock

inte bortse från att socialförsäkringar såsom arbetslöshetsersättning, sjukpenning, föräldrapenning, sjuk- och aktivitetsersättning, ålderspension, efterlevandepension och arbetsskadeersättning är relaterat till förvärvsinkomst (ibid). Denna mekanism gör att individen behöver först arbeta för att kunna ta del av dessa försäkringars förmåner när det väl behövs (Bauman, 2012:71; Stålberg, 2014). Alltså, att arbeta lönar sig inte bara för staten för att få in intäkter av skattemedel utan även för den enskilda individen i form av försäkring vid behov.

Arbete är grunden till välfärden och samtidig en sysselsättning som stärker individens självkänsla och ger en mening i tillvaron (Antonovsky, 2005; Bauman 2012; Cullberg, 2000; Eriksson, 2000; Lennér Axelsson, 2010; Rostila & Toivanen 2018: 335; Wetterberg, 2004).

1.2.2 Kyrkans roll vid återgång till arbete

Hagman (2013) beskriver att Svenska kyrkans ställning i samhällen står på två ben där den första handlar om att förvalta ett kulturellt-historiska arv och den andra som en organisation (ibid.:43). Relationen mellan staten och Svenska kyrkan är idag fortfarande nära trots att det skildes sedan tjugo år tillbaka (prop. 1995/96:80, bet. 1995/96: KU12, rskr. 1995/96:84). Hagman (2013) nämner om hur lutersk lära som är grunden till Svenska kyrkans troslära påverkade många filosofer och lära; bland annat Max Weber som vi känner till inom olika discipliner (ibid.:59). Socialt arbete som vi känner till idag är ändå ganska ungt i förhållandet till kyrkans sociala arbete och position i samhälle (ibid.; Meeuwisse, Sunesson och Swärd, 2006).

Enligt Meeuwisse med flera (2006) är den gemensamma nämnaren för allt socialt arbete, oavsett organisationen att man arbetar med människor i utsatta situationer av olika slag. Socialt arbete kan drivas av organisationer utanför de offentliga verksamheterna, exempelvis av Röda Korset, Stadsmissionen, etcetera .

Stadsmissionen är en del av diakoniinstitutioner som funnits inom verksamhet inom diakoni (Ekström, 2011). Att Svenska kyrkan deltar i samhällets sociala arbete är en traditionell företeelse (ibid.). Ett annat arbetssätt att verka för socialt arbete blev anledning till att Svenska kyrkan tar emot människor som arbetstränar i syfte att hjälpa individen närmare arbetsmarknaden (Svenskakyrkan, 2020).

Arbetsträningen leds ofta av kyrkans diakon (ibid.) med interaktioner med andra professionalitet och människor inom den lokala församlingen. Diakonens roll vid återgång till ett arbete fungerar som ett kontaktnät och samarbetar med den offentliga sektorn.

Samverkan mellan olika organisationer är ett arbetssätt för att hjälpa individer att komma tillbaka till ett arbete genom en arbetsträning (Axelsson & Axelsson, 2007: 421). Samverkan blir ett grundläggande fundament för att producera en välfärdstjänst. Samverkan skapar även en möjlighet att neutralisera olika spänningsfält mellan offentliga verksamheter och alternativa producenter av välfärd som till exempel i frivilliga organisationer och i olika sociala företag (ibid.). I en välfärdstid där många institutioner samverkar måste myndigheter och/eller organisationer bidra med sin expertis för att myndigheterna ska kunna uppfylla medborgarnas behov (Danermark & Kullberg, 1999).

För att förstärka samarbetet och samverka med andra aktörer har Regeringen kommit överens med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) att prioritera om hur man ska skapa en effektiv och kvalitetssäker rehabiliteringsprocessen.

Rehabiliteringsprocessens mål är bland annat främja hälsa för att kunna återgå i arbete och att hitta rätt stöd i sjukskrivningen (Skr, 2020).

Genom ett avtal har Svenska kyrkans Arbetsgivarorganisation och Arbetsförmedlingen undertecknade en nationell överenskommelse om en ökad samverkan för att få fler människor att arbetsträna och därmed komma ut i arbetslivet (Arbetsförmedlingen, 2019; Svenskkyrkan, 2019). Den nationella överenskommelse som undertecknats resulterade i en ökad samverkan där syftet är att fler människor ska få hjälp att komma ut i arbetslivet via Svenska kyrkans församlingar.

Samarbetet och samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Samordningsförbundet synliggjordes genom att Svenska kyrkan går in som en fristående aktör som tar emot människor i behov av arbetsträning (Regering, 2019; Svenska kyrkan, 2019)

1.3. Studiens relevans för socialt arbete

Socialt arbete handlar om ett arbete eller insats som verkar för att hjälpa människor i behov av hjälp då personens egna resurser inte räcker till, att främja

människors välfärd och samtidig verka för social förändring i samhället (Bernler & Johnsson, 2001:30; Meeuwisse, Sunesson & Swärd, 2006: 45; Pincus & Minahan, 1978). Grundprinciper för socialt arbete vilar på samma principer om mänskliga rättigheter (ibid.).

Enligt den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna från 1948 står det att var och en har rätt till arbete, fritt val av sysselsättning, rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden samt skydd mot arbetslöshet (FN, 1948 artikel 23:1). Att vara arbetslös eller frånvarande från ett arbete kan leda till stigmatisering eftersom att ha ett arbete är en samhällsnorm (Bauman, 2012:13; Wetterberg, 2004). Vuxna som deltar i arbetsträning efter en långtidssjukskrivning blir en stigmatiserad grupp relativt de som förvärvsarbetar. Stigmatisering kan bidra till att individens självkänsla försvagas och behöver stöd att återfå makt över sina liv genom att delta i arbetsträning som kan leda till ett arbete med syfte att bli självförsörjande (ibid.). Därför är arbetsträning en viktig del av att återinföra individen till ett arbete efter en långtidssjukskrivning och även bryta utanförskap (Ekberg, 2009; Jönsson, 2003; Svenska kyrkan, 2020). Med hjälp av min uppsats kan jag få en djupare förståelse av hur kan man bättra på en arbetsträning utifrån ett socialt perspektiv och förverkliga individens rättighet att ha ett arbete. Denna förståelse kan förhoppningsvis bidra till att identifiera eventuella förbättringsområden som Ekberg med flera forskare nämner kring arbetslivsrehabilitering utöver det medicinska perspektivet (Ekberg, 2009; Müssner, Svensson och Söderberg, 2009). Förutom att arbeta med inkomstgaranti i form av socialförsäkring och arbetslöshetsstöd till socialbidrag; kan socialt arbete verka för att bemöta personer som är i arbetsrehabiliteringsbehov. Det finns verksamhet som drivs för och av det allmänna sociala dimensionerna för att uppnå ett hållbart och inkluderande arbetsliv. Det handlar om att säkerställa individens välfärd på sin resa genom livet.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur personalen inom Svenska kyrkan arbetar med människor som arbetstränar och vad har personalen för erfarenheter av att möta människor som arbetstränar.

De frågeställningar som jag söker svar på är:

- Hur upplever personalen mötet med de som arbetstränar?
- Hur tänker personalen när de utformar personens arbetsuppgifter?
- Vilka möjligheter och/eller hinder finns för personalen för att kunna utföra en optimal arbetsträning?

1.5 Avgränsningar

Med fokus på arbetsträning har denna studie avgränsad genom att intervjua tre anställda som har olika professioner i en församling. Studien är även geografisk avgränsad till en församling som tillhör Svenska kyrkan som ligger i västkusten.

1.6 Det som påverkat studien

Studien skulle utföras av två studenter, men vid oenighet har vi fått göra var sitt arbete. Antalet intervjuer skulle ha varit sex, där man hunnit utföra tre intervjuer med personalen som arbetar med människor som arbetstränar och tre med människor som deltar i arbetsträningen. Den ursprungliga tanken var att undersöka från två olika perspektiv på arbetsträningen, men jag fick hålla mig till personalens perspektiv efter vi delat upp på alla utförda intervjuer. Utförligare detaljer behandlas under metoddelen.

1.7 Uppsatsens fortsatta disposition

Utöver inledning där jag beskriver bakgrund, problemformuleringar, studiens relevans, syfte och frågeställningar samt avgränsningar kommer jag att dela in resterande delar av uppsatsen i sex kapitel. Varje kapitel introducerar ämnet som just detta kapitel handlar om.

2.Fördjupning av ämnets kontext

För att stödja en förståelse om arbetslivsinriktad rehabilitering kommer jag att redogöra relevanta termer som underlättar läsandet eftersom arbetslivsrehabiliteringen omfattar olika processer.

Jag kommer att definiera hälsa och ohälsa för att bli tydlig i mina ordval. Jag använder mig av de termer som olika myndigheter som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialstyrelse och Hälso -och sjukvården samt inom den samhällsvetenskapliga forskningen använder sig av: Arbetsförmåga; arbetsträning eller/och arbetslivsinriktad rehabilitering.

2.1 Hälsoläge

Folkhälsoläget i Sverige mäts med medellivslängd och spädbarnsdödlighet och visar på en kontinuerligt positiv utveckling (Folkhälsomyndigheten, 2019). Däremot ökar antalet sjukskrivningarna som är arbetsrelaterad (Ibid.; Försäkringskassan, 2016). Det innebär att fler individer i arbetsför ålder är frånvarande från sina jobb och inte kan bidra till samhället i den formen som staten tänkt sig.

2.1.1 Hälsa och ohälsa

Enligt Världshälsoorganisationen, WHO, definieras hälsa som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande, inte endast frånvaro av sjukdom eller funktionsnedsättning (Rostila & Toivanen, 2018: 21). Rostila & Toivanen (2018:21) skriver om hur begreppet hälsa innehåller ett brett spektrum. Hälsa kan beskrivas som motsatsen till ohälsa, men man har inte definierat exakt vad ohälsa är då till exempel kan en individ ha en sjukdom utan att känna sig sjuk (ibid.) eller vice versa. Hälsans definition är mångsidig. Hälsans mångsidighet kallas även för hälsans sociala modell och utgår ifrån flera faktorer, både ifrån den enskilde individen, och ifrån den miljö som individen vistas i. Dessa komponenter kan bidra till ett hälsotillstånd som kan ge fullständigt välbefinnande. Att urskilja skillnad mellan sjukdom och sjuklighet blir en viktig aspekt. Forskningen om ojämlik i hälsa mäts av vanligt tillstånd som avviker från den goda hälsan i form av sjukdom, sjuklighet och dödlighet (ibid.).

Med ohälsa menas ofta av en saknad av hälsa (Eriksson, 2000; Westlund, 2009: 10). Studier om hälsa och ohälsa har två skilda utgångspunkter där hälsa fokuserar på individens resurser och ohälsa fokuserar man på brister och hinder (ibid.). Hälsoorienterade utgångspunkt bygger på den medicinska ståndpunkten

med en grundläggande dikotomi mellan friska och sjuka (Antonovsky, 2005: 28; Eriksson, 2000). Valet att se det friska eller det sjuka hos en individ beror på vilken position man ägnar uppmärksamhet och resurser på (ibid.).

Det finns olika förklaringar till varför individer är friska eller sjuka utifrån vilka bestämningsfaktorer man väljer att se på hälsa/ohälsa (Antonovsky, 2005; Rostila & Toivanen, 2018). Dessa bestämningsfaktorer kan handla om det genetiska förutsättningar, individens egen upplevelse av sjuklighet, det socioekonomiska och inte minst den sociala omgivningen (ibid.).

2.1.2 Arbetets betydelse i förhållandet till individens (o)hälsa

Ur boken *Kapitalet* skriver Marx att “Arbete är först och främst ett samspel mellan människan och naturen, en process vari människan genom sin egen verksamhet förmedlar, reglerar, och kontrollerar sitt förhållande till naturen. Människan uppträder själv som en naturmakt gentemot naturmaterialet. Hon sätter naturkrafter i rörelse, som hennes kropp är utrustad med, armar och ben, hand och hjärna, för att tillägna sig naturmaterialet i en för henne själv användbar form. Genom denna rörelse påverkar hon den yttre naturen och förändrar densamma men förändrar samtidigt sin egen natur [...]” (Marx Karl, 1997 [1867], s 153). Marx (2011) ser arbete som ett mänskligt livsbehov (ibid:172). Arbete betraktas som en framtidsmöjlighet för ett samhälle utan underkastelse (ibid:173). Det som gör att arbete är ett mänskligt behov är att under arbetsgång kan individen utveckla sina anlag, förverkliga sina idéer och mer skapande varelse (ibid). Arbetet är även en rättighet (FN, 2020).

Utifrån Selberg och Mulinari (2011) teoretiska utgångspunkter beskrivs arbete som en process under vilken människor utvecklas sina andliga och kroppsliga anlag och omformar naturen och därigenom förändrar sin egen natur (ibid.:174).

Cullberg (2000) beskriver arbete som en realistisk förstärkning av självkänslan hos människan, förutom att det ger inkomst (ibid.: 484). Arbete uppfyller positiva innebörd för de flesta människor och bidrar till väsentliga sociala funktioner. I samband med omvärlden kan människan utvecklas. Förutom att ge människan en rytmsättning och en meningsfull tillvaro kan arbetet bidra till omväxling av vistelsemiljöer och utgör en existentiell grundpelare hos människans identitet

(Bauman, 2012; Cullberg, 2000; Eriksson, 2000; Lennéer Axelson, 2010:164 ; Selberg & Mulinari, 2011). Korrelationer mellan individens hälsotillstånd är förankrad till individens förmåga att kunna ha eller fortsätta arbeta. För att kunna stödja individen att vara kvar i arbetslivet så länge så möjligt har staten en rad åtgärder som möjliggör en återgång till arbete genom bland annat arbetsträning.

2.2 Arbetsförmåga

Arbetsförmåga är ett centralt ord som används i sjukförsäkringssystemet och arbetslivs rehabilitering. Lagstiftningen om socialförsäkringar definierar ordet arbetsförmåga för två ändamål. Den första är ett slags mått för vad som krävs för att någon skall få sjukersättning och det andra är hur myndigheterna bedömer om individen som varit sjukskriven kan eller har en viss möjlighet att återgå till ett arbete (Försäkringskassan , 2019; Lagen, 2020). Arbetsförmåga kan ha olika definitioner beroende på vilken myndigheter använder sig av termen vid olika ärenden (Danermark & Tholén , 2016: 37–38). Att ha arbetsförmåga kan vara en förutsättning för individens välbefinnande i olika dimensioner som ett resultat av både medicinsk behandling och sociala åtgärder (Mannelqvist, 2012: 9). Individens arbetsförmåga mäts utifrån den sjukskrivnes tidiga arbete innan dennes blivit sjukskriven. För de som inte haft ett arbete innan sjukskrivningsperioden, innebär att den sjukskrivnes arbetsförmåga successivt prövas mot en allt större del av arbetsmarknaden som kan matcha individens kompetens (Regering, 2019; Försäkringskassan, 2020; Arbetsförmedlingen, 2020;). Om en medicinsk bedömning fastslår att individen inte kan återgå till sin ordinarie tjänst, kan det vara aktuellt att reda ut arbetsförmågan på ett annat sätt där Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen träder in med andra typer av stödinsatser i form av arbetsträning (ibid.).

2.3 Arbetsträning

Arbetsträning eller/och arbetslivsinriktad rehabilitering är orden för att benämna insatsen för människor som varit långtidssjukskrivna och genomgår en rehabiliteringsplan för att återgå till arbete eller att mäta arbetsförmågan (Arbetsförmedling, 2020; Försäkringskassan, 2020). Både arbetsträning och/eller arbetslivsrehabilitering används på olika sätt utifrån vilken myndighet som

uttrycker sig. Jag håller mig inom FK:s uttryck där arbetsträningen är en del av insats för en rehabiliteringsplan för att återgå till ett arbete.

Arbetsträningen erbjuds till individer som varit långtidssjukskrivna och till de som inte haft ett arbete tidigare på grund av sjukdom (ibid.). Det innebär att arbetsträningen sker under en begränsad och bestämd tid som regleras av regelverket inom socialförsäkringen. Att arbetsträna innebär att individen vistas på en arbetsplats under kontrollerade former. Personens arbetsträning innebär att uppgifter anpassas utan krav på produktivitet. Arbetsträningens syfte är att tillföra en (re)orientering och en (re) introduktion i arbetslivs villkor så att individen hinner att återanpassa sig efter en frånvaro i arbetslivet (ibid). Arbetsträning innebär att den som arbetstränar har i princip en närvarande handledare på plats och individen har inte huvudansvar för verksamheten (Arbetsförmedlingen,2020; Försäkringskassan,2020; Regeringen,2020)

Arbetsträning innebär att individen tränar på vissa arbetsuppgifter för att få tillbaka sin arbetsförmåga och kan få hjälp med arbetsmoment som hen inte klarar på grund av sin sjukdom (Försäkringskassan, 2020; Arbetsgivarverket, 2020). Någon annan får genomföra de arbetsuppgifter som den som arbetstränar inte klarar av eller hinner med (ibid.). Arbetsmiljöinspektionen har tillsyn över att det finns en organisation, rutiner, resurser med mera för anställdas anpassning och rehabilitering enligt 7 kap. AML. Det ska finnas föreskrifter om hur arbetsgivare ska genomföra en arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). Arbetsträning syftar till att individen ska återfå sin arbetsförmåga genom att träna på vissa arbetsuppgifter som motsvara den enskildes kompetens och ork (Försäkringskassan, 2019).

Ansvar för rehabilitering kan se olika ut från individ till individ och beror på om den enskilde har en anställning som hen sjukskrivits ifrån eller om denne var arbetslös. Regelverket som styr rehabiliteringsprocessen är socialförsäkrings- och arbetsmarknadspolitik (Ekberg, 2009; Försäkringskassan, 2020, Regeringen, 2020; Stålberg, 2014).

Har individen en anställning är det arbetsgivaren som har det första ansvaret att stödja den anställde att komma tillbaka till ett arbete (Arbetsgivarverket, 2020;

Försäkringskassan, 2020; Regeringen, 2020). Åtgärder kan se olika ut utifrån arbetsgivarens möjlighet att omplacera den anställda eller att anpassa arbetsuppgifterna eller självaste arbetsplatsen (ibid). Det händer att försöket med att återgå till arbete misslyckas trots olika anpassningar från arbetsgivarens sida. Vid misslyckande från arbetsgivarsida ordnar Försäkringskassan ett avstämningsmöte. Meningen med avstämningsmötet är att utreda och bedöma det medicinska tillståndet och arbetsförmågan hos den anställda (Försäkringskassan, 2020; vårdguiden, 2020).

2.3.1 Arbetslivsinriktade rehabiliterings process

Arbetsträningen är en del av en arbetslivsinriktad rehabiliteringsprocess. Att rehabiliteras innebär olika typer av rehabilitering beroende på vad individen behöver återinföras till för att kunna leva ett självständigt liv. Det kan vara social, medicinsk och arbetslivsinriktad rehabilitering (SOU 2006:107).

Arbetslivsinriktad rehabilitering handlar om de åtgärder som syftar till att individen återkommer i arbete efter att ha varit arbetsoförmögen. Att delta i en arbetslivsinriktad rehabilitering är en process som ingår i olika steg där olika myndigheter som Försäkringskassan, primärvården och Arbetsförmedlingen samt andra aktörer samverkar och organiserar sig i form av ett överskridande multidisciplinärt team (Axelsson & Axelsson, 2007:18). Dessa välfärdsorganisationer företräds av en liten grupp av personer från olika professioner och ger service till en grupp av klienter (ibid.). Rehabiliteringsprocess eller rehabiliteringskedja är förknippat med arbetsförmåga (Ekberg 2009; Försäkringskassan, 2020).

2.3.2 Myndigheternas uppgift

Rehabiliteringsprocessen kan se olika ut beroende på vilken sjukdom individen har och hur länge har den enskilde varit borta från sitt arbete. Men grundprincipen är detsamma. Det regleras av socialförsäkringslagar om hur man hanterar den enskildes rehabiliteringsprocess hos de olika myndigheter som berörs. Rehabiliteringsprocessen sker i flera steg där individens mående avgör graden av insats. Enligt 3 kap.2a § 3 st. i arbetsmiljölagen har arbetsgivaren skyldighet att verka för att medarbetaren ska rehabiliteras. Vid behov ska även arbetsgivaren

medverka för att samarbeta och samråda med Försäkringskassan om den anställde råkat ut för sjukdom eller olycksfall enligt socialförsäkringsbalken 30 kap. 6§ och 6a. (Försäkringskassan, 2020). Individens sysselsättningsgrad innan sjukskrivningen står på spel vid en utredning av en arbetsförmåga. Har individen en anställningsgrad på heltid, då är målet att kunna arbeta heltid.

Det ligger inom arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet att anpassa arbetssituationen, undersöka om det finns andra arbetsuppgifter inom organisationen som arbetstagaren kan utföra samt att ta fram en rehabiliteringsplan. Det är i sin tur Försäkringskassan som har ansvaret för tillsynen och samordningsfrågor. Försäkringskassan ser till att rehabiliteringsinsatserna fullföljs enligt SFB 30 kap. 8 § (Försäkringskassan, 2016).

Från och med 1 januari 2004 finns det även en fristående organisation som heter Samordningsförbundet (Nnsfinsam, 2020). Samordningsförbundet möjliggör samverkan av rehabiliteringsinsatser på uppdrag av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och region. Samordningsförbundet har en egen beslutande styrelse som beslutar själva hur samarbetet ska utformas och bedrivas (ibid.).

3. Kunskapsläge

I detta kapitel kommer jag att redogöra för tidigare forskning som på olika sätt belyser om hur en arbetsträning underlättar en återgång i arbete hos individer som varit borta från sitt arbete på grund av sjukdom.

För att hitta de relevanta forsknings artiklarna använde jag mig av Göteborgs universitets databas Supersök. Mina sökord är: arbetsträning, return to work, arbetsrehabilitering, rehabiliteringsprocess, återgång till arbete, hälsa, välfärd och arbetsliv.

De flesta forskningsrapporter som berör mitt ämne fanns på Socialmedicinsk tidskrift. Sökningsprocessen gav många träffar men jag begränsade mig inom den svenska kontexten. Forskare som Ekberg, Olofsson, Lundahl, Heijbel, Müssner är återkommande namn som behandlar ämnesområdet.

3.1 Bemötandets betydelse vid återgång till arbete

Müssner, Svensson och Söderberg (2009) skrivit om vikten av en positiv bemötande kan ha en viss betydelse för att främja återgå till arbete. I deras studien försökte de hitta svar på vad som sker i interaktion mellan professionella rehabiliteringsaktörer och den sjukskrivne själv. I deras artikel ifrågasatts även de förändringar som sker i samband med sjukförsäkringens förändringar men det som framställs mest betydelsefull är självaste bemötande som beror på de professionella förmåga att visa stöd och respekt för individen (Socialmedicinsk tidskrift Vol. 86, Nr3; 2009: 238–244).

Det goda mötet – en viktig del i sjukskrivnings och rehabiliteringsprocessen av Müssner är en uppföljning av andra artiklar om bemötande vid återgång i arbete. Müssner (2012) redovisar om hur bemötande på arbetsplatsen och i interaktion av andra människor som är inblandade i rehabiliteringsprocess fortfarande kan ha en positiv effekt på den personen som rehabiliteras. Müssner belyser i sin forskningsrapport att bemötandets inverkan spelar roll på självvärdering och arbetsförmåga hos den som genomgår en arbetsträning. Müssner beskriver om hur den goda möten gör att individen kan återgå till ett arbete fortare. I motsatsen till den goda möten kan individen uppleva misstro och nonchalerade istället och kan leda till en försämrad självkänsla som kan leda till försenad återgång till arbete (Socialmedicinsk tidskrift Vol. 89, Nr 2, 2012: 169–177).

Müssner (2012) tar även upp hur socialförsäkringssystemets utformning kan påverka möten och dess konsekvenser i form av orättvisa i samband med allt strängare regler i sjukförsäkringen. Müssner skriver om hur individens resurser kan bidra till olika förutsättningar för att återgå till arbete. Individens olikheter kan ha en inverkan om insatserna upplevs meningsfulla och i sin tur kan leda till en återgång till arbete (ibid.). Däremot påpekar Müssner om hur återgång till arbete är inte nödvändigtvis vara ett mått på en framgångsrik rehabilitering (ibid.). Att säkerställa ett gott möte kan vara nödvändigt för den sjukskrivne och de andra aktörer för att förkorta en sjukskrivningsperiod. Müssner pratar om att kvalitet i möten med professionella aktörer skulle kunna vara en grundläggande förutsättning för att öka förståelse av att hantera och orientera sig i

sjukförsäkringssystemet. Det är viktigt att den sjukskrivne få uppleva att hen bli förstådd och stöttad (ibid.).

3.2 Arbetsträningens /Arbetslivsinriktad rehabiliterings utformning

Det primära målet med arbetsträning är att möjliggöra för individer som varit långtidssjukskriven att återgå till arbete och kunna försörja sig därigenom förvärvsarbete (Ekberg, 2009; Heijbel& Josephson, 2009).

Heijbel och Josephson (2009) beskriver om hur kommuner och region skulle främja en arbetsåtergång till arbete efter en längre sjukskrivning hos anställda. Heijbel och Josephsons studie gick ut på att följa upp individer som var sjukskrivna under två års intervall och konstaterade när de återgick i arbete eller om de hade upprepade episoder av sjukskrivningar. Studien som gick under namnet HAKuL visade det sig att arbetsgivarens förhållningssätt gav en positiv riktning för att främja återgång till arbete (ibid.). Ett förhållningssätt som framgick tydligt var kraven från arbetsgivaren. Arbetsgivarens ställer krav men detta skulle kombineras med utrymme för egna beslut i arbete för den anställde. Ett kravlöst arbete skulle upplevas som tråkigt och händelseöst (ibid.). Efter avslutad studie var sjuttiosju procent av de som varit sjukskrivna och tagit del av sammansättande arbetsinriktade rehabiliteringsåtgärder tillbaka i arbete, där av femtiosex procent i fullt arbete och tjuogoett procent i partiellt arbete. Att skapa möjligheter att komma i balans med arbetet och den anställdes fysiska och mentala samt sociala kapacitet är en bidragande anledning till att återkomma i arbete (ibid.).

Johansson (2009) påpekar i sin forskningsartikel om hur olika arbete kan anpassas efter individens förmåga vid återgång till arbete. Det rapporteras om anpassningsmöjligheter för arbetsvillkor som vidgar individens handlingsutrymme när hen drabbas av ohälsa. Studieresultatet visar att ju fler valmöjligheter arbetsgivare har att erbjuda desto lättare för individen att återgå till arbete efter en långtidssjukskrivning (ibid.). Att modifiera arbetet kan underlätta återgång till arbete för anställda med temporära eller permanenta kognitiva funktionsnedsättning (ibid.). Betydelsen av arbetet som erbjuds efter en långtidssjukskrivning bör kännas som en meningsfull arbetsinsats och är

produktivt. Att anpassa ett arbete efter individens hälsa och förmågor kan vara ett sätt att minska obalans mellan arbetslivets krav och individens kapacitet (ibid.).

3.3 Arbetsträning vid långtidssjukskrivning

Enligt forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd FORTE (Forte, 2019) så har man inte kunnat ringa in vad som kan främja återgång till ett arbete efter en sjukskrivning. Ekberg (2009) har lett en studie som visar en korrelation emellan ohälsosam arbetsmiljö och stressig arbetsplats som gör att antalet sjukskrivningar ökar. Johansson (2009) beskriver hur ett anpassat arbete ökar sannolikheten att återgå till arbete efter en långtids-sjukskrivning. Förståelse och insikt om hälsoproblematiken i arbetslivet behöver lyftas fram på individnivå (ibid.). För att kunna öka förståelse och kunskap om hälsoproblematiken i arbetslivet föreslog Johansson att man återskapar en balans mellan arbetslivet och individens kapacitet (ibid). Johanssons lösningar går ut på att man anpassar arbetet efter individens hälsa som en del av arbetslivet (ibid.).

Både Ekberg (2009) och Ståhl (2009) betonar att samverkan är nödvändig för att hantera den komplexa frågan om arbetslivsinriktad rehabilitering. Effekterna av samverkan mellan Försäkringskassan, arbetsgivare och företagshälsovård kring arbetslivsinriktad rehabilitering har lett till en minskad sjukskrivningsdag för individen som har en anställning att återgå till (Ståhl, 2009). Samtidigt är svårigheter mellan olika inblandade myndigheterna och brist på bevis av den vetenskapliga evidensen kring samverkan kan vara ett hinder för fortsättning av arbetsform (Ekberg, 2009 ; Ståhl, 2009).

Ståhl (2009) redovisar att det finns en grupp människor som inte riktigt passar in i de mallar som avspeglas av ansvarsområden mellan myndigheterna.

Målgrupperna delas i två grupper där Arbetsförmedlingen tar hand om det arbetslösa medan vården och Försäkringskassan tar hand om det sjuka (ibid). Det finns en grupp människor som är både sjuka och arbetslösa; och en grupp som är mer eller mindre sjuka med en varierande arbetsförmåga. De människorna som inte uppfyller arbetsmarknadens krav faller utanför (Ståhl, 2009) och det leder till att denna grupp behöver söka ekonomiskt bistånd enligt 1 kapitel 1 §

Socialtjänstlagen. Ekberg (2009) argumenterar att man bör involvera andra perspektiv än det medicinska för att kunna återfå individ i arbete.

3.4 Sammanfattning av kunskapsläge

Sammanfattningsvis redovisar samtliga forskare att det finns få forskning som pekar på exakt vad som underlättar eller främjar återgång till arbete. FORTE (2020) beskriver att forskning kring arbetsliv, hälsa och ohälsa samt sjukskrivning som sparsam; trots att det är ett samhällsproblem som berör många individer och organisationer. Ekberg (2009) klargör att processen att återgå till arbete påbörjar redan vid sjukskrivningen. Utöver samverkan och samarbete av olika myndigheter och organisationer har forsknings rapporterna har inte kunnat redovisa ett slutligt svar. Det föreslås att genom att förbättra arbetssättet i möten för de som varit långtidssjukskrivna kan man få ny öppning att utveckla den rehabiliteringskedja som skulle kunna förkorta och/eller främja individens livskvalitet och arbete (Ekberg, 2009; Müssner med fl., 2009; Ståhl, 2009).

4. Teoretiskt ramverk

I detta kapitel kommer jag att redogöra två teorier som är relevanta i min studie. Teorivalet är ett resultat av informanternas sätt att beskriva deras arbete samt kopplingen av den historiska bakgrunden till socialt arbete inom den kyrkliga och den samhällvetenskapliga sammanhang.

Socialt arbete föddes ur två olika traditioner där den förste handlar om social justice som kommer från Adams och settlementrörelsen och den andre om välgörenhet och härstammar från Richmond (Bernler & Johnsson, 2001:27–36; Payne, 2015). Richmond med fl. (Bernler & Johnsson, 2001:27) argumenterar att socialarbetare bör utgå från ett individen-i-miljön, eller individen-i-situation-perspektiv för att förstå helheten och analysera mänskliga problem i sin kontext (ibid.). Arbetsträningens mål är att verka för att hjälpa människor i behov av arbetsträning och samtidig verka för social förändring i samhället (Pincus & Minahan, 1978; Bernler & Johnsson, 2001:30). Arbetsträningens fokus handlar om den mellan mänskliga relationer och deras sociala miljö som i sin tur kan påverka individens förmåga att utföra dennes livsuppgifter, lindra lindande,

förverkliga sina förhoppningar och inte minst omsätta sina värderingar i praktiken (Pincus & Minahan ,1978:19). Dessa kriterier faller även inom kyrkliga socialt arbetets värderingsramar (Adams, 2013; Hagman, 2013). Genom att bemöta människor som arbetstränar från olika synvinklar utöver det medicinska kan personalens förhållningssätt ha en betydande effekt, som Müssner med fl. (2009) och Müssner (2012) skriver om hur det mellan mänskliga möten kan ha en effekt vid rehabilitering.

Bernler & Johnsson (2001:30) och Payne (2015) beskriver om hur socialt arbetets startpunkt placeras mellan tre viktiga delar. Personalen kan placera sig själv utifrån vilken arbetsplats (Svenska kyrkan) och vilka arbetsuppgifter denne har. Sammanhangsmarkeringens betydelse kan påverka arbetssätt till de man möter. Dessa tre delar handlar om: ett individualistisk -reformistiska perspektiv, med fokus på individens möjligheter, ett socialistiskt perspektiv ”empowerment-perspektiv” med fokus på att individen stärker sig själv och främjandet av egenmakten samt ett rättviseperspektiv (Adams, 2013; Bernler & Johnsson, 2001: 27–36; Payne, 2015). De professionella som jag mött inom svenska kyrkan har möjlighet att röra sig mellan dessa utgångspunkter utefter vem de möter och vad denne önskar och behöver under arbetsträningen.

Teorikapitlet kommer att bena ut i två huvudspår. Den första är *KASAM* vars förkortning är känslan av sammanhanget, kallas även för *det salutogena perspektivet*. *KASAM* riktar in sig på hälsans betydelse i förhållandet till miljön och den mellan mänskliga möten. Den andra är *empowerment* som är individcentrerade vars syfte är att främja individens hälsa under arbetsträning.

Det salutogena perspektivet, *KASAM* och *empowerment* är två teorier som går att kombinera med varandra när det gäller bemötandet och förhållningssätt samt arbetssätt. *KASAM* och *empowerment* teorins tyngdpunkt handlar om människosyn.

Ur ett salutogent perspektiv kan personalen se de som deltar arbetsträningen som i grunden kapabla individer som har inom sig starka resurser för personlig utveckling, självförståelse och förändring (Antonovsky, 2005; Askheim & Starrin, 2009; Lennér-Axelsson, 2010:78). Personalen som tar emot arbetstränare vet inte vad arbetstränaren varit med om under sjukskrivningstiden. Perspektivet

ur ett salutogent perspektiv blir relevant då arbetsplatsträningen sker i en kristen organisation som präglas av humanistiska människosyn som ryms även inom ett salutogent synsätt.

Ur ett empowerment perspektiv där stödandet är centralt uppfyller personal en viktig stödfunktion för att förändringskraften vilar hos deltagaren som arbetstränar. I detta fall blir de som arbetstränar får stöd från sin handledare för att åstadkomma till en positiv förändring (Askheim & Starrin, 2009; Payne, 2015: 437). Empowerment kan förenas med KASAM eftersom båda teorier fäster vikten vid förändring än vid problemlösning som kan resultera på en positiv inställning hos de som arbetstränar (Payne, 2015:438; Westlund, 2009).

Både KASAM och empowerment inriktad teori rymmer ett humanistiskt synsätt vilket är förenligt med Svenska kyrkans människosyn (ibid.).

Med hjälp av salutogena perspektivet, KASAM och empowerment som teori kan jag utöka en förståelse om hur mina respondenter kan hjälpa arbetstränarna under tiden arbetsträning sker.

4.1 Det salutogena perspektivet: KASAM

Antonovsky (2005) myntade ordet KASAM för att beskriva den salutogena teorin. KASAM består av tre olika delar: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Kombinationen av dessa tre komponenter gör att individen kan ha eller bibehålla en god hälsa (Ibid.; Eriksson, 2000).

Salutogen är en sammansättning av ordet salus på latin som betyder hälsa eller hälsofrämjande och genesis på grekiska som betyder ursprung eller utveckling (Westlund, 2009). KASAM:s fokus är hälsa. Det utgår ifrån modellen känsla av sammanhang, vilket definieras av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky, 2005). Lennér -Axelsson (2010:78) skriver om hur den humanistiska psykologin var först att tala för ett salutogent synsätt. Ett synsätt som värdesätter mänsklig omsorg i sociala relationer som är en viktig aspekt av mänskligheten (Ibid.; Payne, 2015:349). Det humanistisksynsätt och det salutogena synsättet är rätt lik där man genom tron på individens förmåga uppmuntras. Respondenterna kan komma till hjälp hos de som arbetstränar att

minska negativa påtryckningar från den sociala och fysiska verkligheten ur ett salutogent perspektiv (Adams, 2013; Payne, 2015: 349–350).

Med ordet *begriplighet* menas att personalen som bemöter de som arbetstränar kan förstå, har förmåga att bedöma och förklara olika händelser. *Hanterbarhet* är personalens förmåga att möta och hantera dessa olika händelser. *Meningsfullhet* är personalens känsla av att kunna påverka situationen och att se en mening med det man sysslar med (ibid.). Genom att se arbetstränarna ur det salutogena perspektivet innebär att personal väljer att se faktorer som bidrar till hälsa istället för ohälsa (ibid: 19–25).

Westlund och Sjöberg (2008) beskriver hur KASAM's salutogena synsätt och patogena synsätt är komplementära (ibid. :20). För att kunna arbeta på ett salutogent sätt behöver man vara medveten om det patogena faktorer. Kännetecknen för det salutogent synsätt är att man fokuserar på framtiden, på friskfaktorer, möjligheter och människors resurser för att handskas med svårigheter (ibid. :19).

4.1.1 KASAM som förhållningsätt

Inspirerat av Antonovsky har Karasek och Theorell tagit fram en modell om hur individen mår på arbete i relation till hur individen upplever arbetets krav, egenkontroll och socialt stöd (Axelsson & Axelsson, 2007: 208). Karasek och Theorell (1990) påstår att förutsättning för en god arbetssituation är en kombination av hög egenkontroll av arbete kombinerat med socialt starkt stöd trots höga krav. Med andra ord innebär det att om kraven på arbetet är höga samtidigt som personal upplever en låg kontroll och lågt socialt stöd leder detta till en stress och risk för ohälsa (Ibid.). Karasek och Theorell (1990) beskriver om den psykosociala arbetsmiljön kan påverka arbetstränaren utifrån sin arbetsmiljö. Det kan handla om att hantera obekväma arbetsuppgifter som måste utföras trots individens kraft vacklar.

Axelsson och Axelsson (2007: 208) förklarar salutogena förhållningssätt som kan omsättas som en global livshållning där personalen kan begripa om dennes inre och yttre upplevelse. Det innebär att personalen begriper sin situation i arbete som ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig. Personalens egen upplevelse i

arbete är värda de investeringar och engagemangen som ställs. Meningsfullhet i arbete kan inge hopp hos de som arbetstränar. Förutom ett mått av mående, används KASAM som förhållningssätt. Det salutogent perspektiv kan ses som en social process där förståelse för varandra utvecklas. Förutsättning till att skapa delaktighet och medbestämmande för de som deltar i möten blir meningsfull. Processen förutsätter att kunna uppleva en tillgång till egna och andras resurser samt stöd.

KASAM hos individen kan upplevas och gestaltas på olika sätt. Med KASAM som förhållningssätt kan personalen visualisera styrkor hos de som arbetstränar. På det viset kan den som arbetstränar uppleva det man gör är meningsfull, begriplig och hanterbar trots sjukdomsbild. ”Sjukdomen” blir inte per automatik ett hinder utan att individen ändå fungera och arbeta utifrån dennes förmåga. Personalen som arbetar med ett salutogent synsätt tar hänsyn till de resurser som deltagare besitter i och kan dra nytta av i förändringsarbete på ett sådant sätt att hitta strategier som är hållbara (Lennér Axelsson, 2010: 78). De som arbetstränar kan få en utökad insikt om sin sjukdom och om sig själv samt tillhandahåller verktyg för att kunna bemästra en ansträngande arbetsuppgift (ibid.). Salutogena faktorer som KASAM uppmärksammar det som frisk- och skyddsfaktorer. De har en skyddande effekt och kan hjälpa individen genom svårare situationer då hon kan minnas sina styrkor och sin friskhet (ibid.). KASAM:s grundtanken är alltså att arbetstränaren ska ges utrymme att ta tillvara sina egna ”friska” resurser och på så sätt själva kan förbättra sina livsvillkor genom att orka att arbeta. Medvetandegörande och frigörelse är två centrala begrepp (Pincus & Minahan, 1978; Bernler & Johnsson, 2001) där KASAM:s anda går även i linje med vad socialt arbete innebär.

4.2 Empowerment

Används sedan 20-talet inom det sociologiska perspektivet har empowerment fått nya användningsområde. Empowerment används idag för både preventioner och interventioner inom folkhälsa och socialt arbete (Askheim & Starrin, 2009:10). Empowerment som definieras *egenmakt* på svenska syftar till att hjälpa individen att få makt över beslut och handlingar som rör deras eget liv och själv kunna ta ansvar att påverka (Askheim & Starrin, 2009:81; Axelsson & Axelsson, 2007:

206; Payne, 2015: 378) genom att minska följderna av sociala och personliga hinder. Genom empowerment kan personalen stärka självförtroende hos den som behöver hjälp som bygger på självhjälp, ömsesidigt stöd och delaktighet i planeringen samt genomförandet av olika insatser (ibid.).

Empowerment kan även användas genom att uppmuntra individer med hälsoproblematik att skaka av vanmaktskänslan att ta över den egna tillfriskningsprocessen (Skårderud med fl. 2011:222).

Det finns dock kritik som riktas mot empowerment som metod. Att låta någon som behöver hjälp ”ha ansvar” kan förvrängas på ett sådant sätt att det leder till problem än en lösning (Askheim & Starrin, 2007: 50–61). Askheim och Starrin skriver om hur empowerment kan skuldbelägga individen istället för att upplyfta en (ibid.). Ansvaret läggs över individen både inom arbetsliv och socialt liv som hen inte kan hjälpa. Istället för att följa den ursprungliga tanken om frihetsideal blir det ett sätt att individualisera problem genom att skuldbelägga individen. Empowerment fick då en ändrad fokus från social orättvisa till självförverkligande (ibid.). Det centrala begreppet empowerment kan hänvisa till handlingskraft, kan innehålla en politisk dimension och det kan även innebära att man får makt att förändras sin egen situation (Askheim & Starrin 2007).

4.2.1 Empowerment som arbetssätt

Tengqvist (2009) använder sig av empowerment för att beskriva individens handlingsutrymme för människor som hamnat i utanförskap på grund av arbetslöshet (Askheim & Starrin, 2009:80). Tengqvist beskriver hur även Bastas syn på empowerment i arbete är kopplad till verksamhetens syn på arbete där människosyn och förhållningssätt samt värderingar räknas som viktiga utgångspunkter (ibid.:81). Grundtanken innebär att man ser de som arbetstränar kunniga individer om de ges rätt förutsättningar. Personalens fokus vilar på individers lika värde (ibid.: 82).

Med empowerment som förhållningssätt och arbetssätt kan personalen skapa ett engagemang och utvecklande arbete till de som arbetstränar. Ansvarstagande hos personalen minskar medan det ökar hos de som arbetstränar under tiden. Ansvaret förskjuts och de som arbetstränar får möjligheter att förändra sin egen situation. Detta leder till att självkänslan ökas och förmågan utvecklas samtidigt som

maktlöshet minskar hos de som arbetstränar (ibid.: 83). Ett annat sätt att använda sig av empowerment är också synen på individens friska styrkor. Askheim och Starrin (2009) nämner att vikten av att ha ett salutogent förhållningssätt i samband med empowerment gör att de friska sidorna av individen växer medan det som upplevs som problem eller svårigheter blir en mindre del av individens identitet. Genom att använda empowerment-teorin som en enhetlig ram presenteras den en integrerad helhetssyn i mötet med hjälpbehövande (Lee & Hudson, 2017). Adams pratar om ”*Empowerment är holistisk och icke-hierarkisk*” (ibid.). Empowerment handlar om att de som arbetstränar tar kontroll för att uppnå självriktning och därefter söka inkludering i förankring med andra människor. Empowerment synsättet har även anpassats till ett ekologiskt perspektiv som en koppling mellan alla levande och icke-levande system samt relationernas transnationella karaktär, då ges möjligheter att utvecklas eftersom det finns en godhet mellan människor och miljöer (ibid.).

4.2.2 *Empowerment som förhållningssätt*

Empowerment som egenmakt eller mobilisering kan skapa makt och möjligheter för att kunna ta kontroll över sitt eget liv (Askheim & Starrin, 2009; Payne, 2015). Funktionen hos personalen blir att underlätta arbetstränarnas möjligheter att hjälpa sig själva och därmed höja sin chans till sitt eget självförtroende. Ett empowerment-perspektiv kan sägas ha flera infallsvinklar som kännetecknar arbetet, däribland att fokus ligger på utvecklingen av en mer positiv och starkare syn på sig själv (Payne, 2015: 391). Med empowerment som förhållningssätt kan personalen hjälpa till ett stadie som leder till att en individ kan undvika skuldbeläggande av sig själv och därmed ta personligt ansvar för sin strävan att uppnå förändring (ibid.). En central aspekt i ett empowerment-tänk är att individen själv ses som experten i sitt liv och därmed den som också har bäst möjlighet att lösa sina problem. Personalen skapar därmed möjligheter för arbetstränarna att ta makt över deras liv. Genom att uppnå en kontroll om sin egen hälsa och skapa nya relationer kan arbetstränarna uppnå några tillgångar som är identitetsskapande och därmed skapar meningsfullhet och blir motiverad. När personalen har ett empowerment synsätt kan denne hjälpa arbetstränaren att utveckla förmågor för att utöka deras tillgångar. Utifrån Lees (2001) empowerment principer kan empowerment delas in i tre delar som kan vara

relevant för personaler som bemöter människor som arbetstränar (Payne, 2015:393). Den första är utvecklandet av en positiv självkänsla, den andra är utökad kunskap och förmåga om sin egen sociala verklighet och den tredje delen är tillvaratagandet av strategier och resurser för utförandet av egna mål (ibid.). Dessa dimensioner av empowerment har likheter med salutogent perspektiv där personalen förhåller sig och framhäver arbetstränarens styrkor (Lennér Axelson, 2010). Socialt arbete i sig är stark präglad av empowerment i grund och botten. Det går i linje med att stärka individen och/ eller grupper på demokratiska och humanistiska grunder där alla individer ska ges utrymme att ta tillvara sina egna resurser och på så sätt själva förbättra sina livsvillkor.

5 Metod

I detta kapitel kommer jag att redogöra för mitt val av min forskningsmetod. Jag kommer att skriva om mitt urval av respondenter och tillvägagångssätt för att samla in empiri samt hur jag gick till väga för tematisering.

5.1 Förförståelse

Bryman (2008) nämner att forskare har en förförståelse inom de ämnen som ska undersökas. Det innebär att författaren har tidigare kunskaper om forskningsämnen.

Att vara intresserad av rehabiliteringsprocessen är inte enbart min egen erfarenhet av att bli rehabiliterad som anställd; utan även av andras erfarenheter som jag fick under min verksamhetsförlagda utbildning inom socionomprogrammet.

Arbetslivsrehabilitering är en viktig del för personer i arbetsför ålder, det är där individens egen makt kan återskapas med stöd av andra människor efter t.ex. långtidssjukskrivning. Socialpolitikens mål kan användas som ett verktyg och ram för socialt arbete, men det är just möten som sker mellan människorna som avgör hur individen kan uppleva och påverka sin egen situation.

5.2 Val av metod

Jag valde att utföra en kvalitativ undersökning för att samla in empirin.

Metodvalet gjordes utifrån att syfte var undersöka hur personalen inom Svenska kyrkan arbetar med människor som arbetstränar och vad personalen har för erfarenheter av att möta människor som arbetstränar. Att utföra en kvalitativ

forskningsanalys inom samhällsvetenskap handlar om att skildra den sociala verkligheten genom att beskriva den i ord (Bryman, 2008: 340). För att kunna undersöka den sociala verkligheten behöver man använda sig av olika metoder såsom kvalitativ metod eller kvantitativ metod (Bryman, 2008). Med hjälp av den kvalitativa metoden kan jag återge respondenternas berättelses nyanser. Kvale och Brinkmann (2014) skriver att man genom en kvalitativ undersökning kan få en mångfacetterad beskrivning av respondenternas uppfattning.

Syftet med den kvalitativa forskningsintervjun är att förstå ämnen från den levda vardagsvärlden ur den intervjuades eget perspektiv (Bryman, 2008; Kvale & Brinkmann, 2014:41). Jag strävade att skapa en intervjusituation som går ut på att lyssna till vad respondenterna säger genom att ställa frågor utifrån vad jag vill få ut eller undersöka (ibid). I mitt fall är att undersöka hur personalen inom Svenska kyrkans församling arbetar med människor som arbetstränar och vad har personalen för erfarenheter av att möta människor som arbetstränar.

Intervjuns struktur är utformad som ett vanligt samtal men forskaren för med sig ett visst angreppssätt och en frågeteknik av specifikt slag (Kvale & Brinkmann 2014:41). Det finns ett antal olika sorters intervjuformer inom den kvalitativa metoden. Jag valde att använda mig av den semistrukturerade intervju (Bryman, 2011: 413, 415) och en tematiseringsmodell för analysen.

5.3 Urvals process

5.3.1 Studiens och resultatens påverkan

Studien skulle utföras av två studenter, men vid oenighet efter att alla intervjuer utfördes har vi fått göra var sitt arbete. Antalet intervjuer skulle ha varit sex, där man planerade tre intervjuer med personalen som arbetar med människor som arbetstränar och tre med människor som deltar i arbetsträningen. Den ursprungliga tanken var att undersöka två olika perspektiv på arbetsträningen, men jag fick enbart hålla mig till personalperspektivet efter vi delat upp oss.

Jag har valt de tre anställda som arbetar med personer som arbetstränar inom Svenska kyrkans församling. Resultatet kommer enbart att handla om de tre personalens synvinkel. Intervjufrågorna som finns i bilaga 2 redigerades varsamt med kärnfrågor i bibehåll.

Utifrån ett bekvämlighetsurval (Bryman, 2008: 433) valde vi att först intervjua kyrkans diakon. Därefter hänvisade hon oss vidare till de som är delaktiga i L-projektet som det kallats.

5.3.2 Om respondenterna

Utifrån de etiska råden (Vetenskapsrådet, 2002) har jag fingerat namnen på alla tre respondenter. Mina respondenter består av två kvinnor och en man som är mellan fyrtio och sextio års åldern. Den första är diakonen som fått heta Maria. Maria är projektledare i L-projekt. Maria är utbildad socionom och diakon inom Svenska kyrkan. Maria ser sitt arbete som ett kall.

Den andra har fått heta Johnny. Johnny är kollega till Maria och deltar i L-projektet. Johnny har arbetat i samma församling som Maria i mer än femton år. Utbildad i grunden som verkstadsmekaniker arbetar Johnny med praktiska arbetsuppgifter som rör vaktmästeriet. Den tredje respondenten i L-projekt har fått heta Hanna. Hanna har arbetat inom Svenska kyrkan i nio år. Hanna är utbildad till friskvårdsterapeut men har andra arbetsuppgifter i församlingen. Mina tre respondenter arbetat tillsammans inom samma pastorat och församling De har även haft kontakt med människor som har eller genomgått en arbetsträning sedan tidigare.

5.3.3 Tillvägagångssätt

De respondenter som jag intervjuade är bekanta med mig då jag lärt känna dem inom Svenska kyrkans aktiviteter. Mitt intresse väcktes när det kom till min kännedom att församlingen tar emot människor som arbetstränar.

Jag tog kontakt med församlingens diakon och frågade om det finns möjlighet för henne och hennes kollegor att bli intervjuade inför min studie. Efter telefonsamtal med diakonen skickade jag in all information som hon och hennes kollegor behöver innan jag/vi skulle utföra intervjun. De informationerna som jag skickade via e-mejl gäller både deras samtycke till deltagandet och information från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 2002)

Efter respondenternas samtycke kunde jag/vi sedan boka tider för intervju. Tidbokningen skedde via telefon och jag fick möta respondenterna en och en i på deras arbetsplats.

Inför varje intervju påminde jag varje respondenter om studiens syfte och om deras samtycke till studiens deltagande. Har även påminde jag om vad Vetenskapsrådets forskningsetiska principer innebär. Innan intervjun påbörjades frågade jag om lov att anteckna och spela in på min mobiltelefon. Jag har även informerat att all insamlade material kommer att förstöras efter uppsatsens bedömning.

5.4 Empirisk insamling

Det material som ligger till grund för studien är tre intervjuer. Före att intervjuerna gjordes skapade jag en intervjuguide (bilaga 2). Intervjuguidens innehåller de ämnen som är väsentliga för att besvara mina frågor. Här kan du lägga in lite om vilken typ av frågor du ställde och om din frågeteknik. Så blir metoden tydlig. Ordval formulerades på ett sådant sätt som Kvale med flera författare rekommenderar (Kvale, 2019: 147, 172 – 173; Braun & Clarke 2006; Bryman, 2011: 289). Ange här vilken typ av ordval de rekommenderar och vilka ordval du gjorde. Jag utförde en öppen intervjuguide eftersom jag ville skapa utrymme för mina respondenter att berätta om sin livsvärld utan att vara för styrda. Vid en kvalitativ studie är respondenternas historia i fokus (Kvale, 2019:41). Detta innebär att jag som undersökare har intresse av att förstå personens ämnen och samtidigt ha fokus på vad respondenternas säger i förhållandet till vad jag undersöker (ibid: 141 - 159).

Jag utförde två intervjuer av tre samt transkriberat de två direkt. Den tredje intervju utfördes av en den andra studenten, då vi satsade på att utföra sex intervjuer tillsammans. Denne student har även transkriberat den tredje intervjun. Sedan fick jag ta del av transkribering och inspelningen efter ett gemensamt beslut om att skriva på var sitt håll.

Intervjuernas längd varierar från femton till fyrtiofyra minuter. Den första intervjun var längst med sina fyrtiofyra minuter. Denna intervju består av två delar där första delen utfördes av den andre studenten, och den andra delen av mig vid ett annat tillfälle. De två resterande intervjuerna som jag utförde var femton respektive tjugoåtta minuter.

Före det att intervjuerna påbörjades inhämtades samtycke. Detta gjordes genom att vi skickade ett mejl som beskriver studiens syfte och att de samtycker till att delta i undersökningen när de tackade ja till förfrågan (bilaga 1).

Intervjuerna inleddes med att deltagarna ombads berätta om sig själva och sedan om L-projektet. Sedan fortsatte vi intervjuerna med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga 2). Frågorna i intervjuguiden konstruerades medvetet öppet för att ha möjlighet att följa den intervjuades egna tankar, samtidigt som den innehöll tre teman som fungerade som en avgränsning som handlade om möten, arbetssätt och organisering. Efter första intervjun reviderades frågeguiden då vissa frågor ansågs överflödiga.

Den första intervjun utfördes av den andra student tog trettio tre minuter. Efter att jag tog över inspelningen och transkriberingen insåg jag att några frågor som vi planerade från början var obesvarade. Jag återtog kontakt med Maria och förklarade läget. Vi bokade en ny tid för intervju där jag spelade in själv på min mobiltelefon och har anfört anteckningar. Därefter kunde jag transkriberat det som sades. Intervju tillägg tog cirka elva minuter. Så sammanlagd blir den första intervjun fyrtio fyra minuter.

De två andra intervjuerna gjorde jag själv där den ena var tjugo åtta minuter lång och den andra femton minuter lång. De två intervjuerna var en aning korta då respondenterna pratade fort men alla planerade frågor besvarades.

Transkribering går ut på att skriva ner ljudinspelningen som man utfört under intervjun. Bryman (2008:430) beskriver transkribering som ett sätt att överföra från talat till skrivet språk. Transkribering innebär att jag skriver ner ordagrant intervjuerna för att kunna analysera det som sades (Bryman, 2018: 428–432). De transkriberade intervjuer kompletterades av anteckningar som utfördes under intervjun.

Intervjuerna analyseras med hjälp av Braun och Clarkes (2006) och Brymans (2011:528) kvalitativa tematiska analys.

5.5 Analys metod: tematisering

Jag har använt mig av tematisk analysmetod då det lämpar sig för den oerfarna forskaren. Metoden är flexibelt och är inte bunden till några speciella teorier.

Metoden är öppen i sitt arbetssätt och sin kunskapssyn (Braun & Clarke, 2006; Bryman 2011).

För att ta fram teman följde jag upp de fem stegen enligt Braun och Clarke (2006: 87). Under tiden jag transkriberade har jag börjat bekanta mig med all data. Har även antecknat kroppskommunikation som kunde vara viktig för berättandet. Transkriberingen utfördes strax efter intervjun gjorts för att minnas bättre.

Intervjun som utfördes av den andra studenten fick jag lyssna på om och om igen ett par gånger för att bekanta mig mer med empirin. Har även re-transkriberat den. Alla tre transkriberingar skrevs ut i pappersform för att underlätta översynen på alla svar på samma frågor.

Första steget är att koda på ett öppet sätt rad för rad, mening för mening. Jag utförde analysen enligt ett induktivt sätt och identifierade vad som sägs och hur det sägs. Syftet är att finna mönster i meningar är att identifiera subteman som var och en respondent poängterar i sin berättelse. Jag fokuserade på ord som har med mötet, arbetsformer samt möjlighet och/hinder i mötet med de som arbetstränar.

Jag kunde sedan fördjupa mig i analysen genom att koppla samman liknande subteman och på så sätt formulera teman (Braun & Clarke, 2006: 92–93). Processen utfördes ett par gånger tills jag kunde urskilja att de tre intervjuernas likheter och skillnader i vad som sägs och hur det sägs på samma frågor. Vid ett par tillfällen har jag även lyssnat åter på intervjuerna och återigen ifrågasätta vad respondenter menar och hur det sägs i tonläge. Genom att identifiera potentiella teman behövde jag göra om processen tills jag haft behov av att koda de återkommande subteman till nya teman (ibid.) då jag tar hänsyn till vad som besvarades utifrån mina frågeställningar.

Vikten att överväga vad som är relevanta i förhållanden till studiens frågeställning blir avgörande. Det som är centralt för tematiseringar modellen är att hitta mönster och teman ur de transkriberade intervjuerna (Braun & Clarke, 2006) samtidig behöver jag sortera bort vissa delar av informanternas berättelse då det inte är relevanta för mina frågeställningar (Bryman, 2018:705). Bryman (2018) beskriver om hur repetition i berättelse i sig är inte tillräckligt kriterium därför

reducerar jag data genom att kategorisera teman utifrån mina forskningsfrågor (ibid.).

5.6 Studiens validitet

På grund av omständigheter fick jag begränsa antalet intervjun till tre personer; vilket är relativt få. Tiden att utföra ytterligare intervjuer blev inte av på grund av tidsbrist. Det hade kunnat bli mer nyansrik med några intervjun till; men Kvale och Brinkmann (2014) påpekar dock att det nödvändigtvis inte behöver vara så. Frågorna som ställdes var inte att ta reda på mängden eller antalet utan att beskriva världen som undersökningspersonerna upplever händelsen. Bryman (2018:340) påpekar att den kvalitativa forskningsstrategin lägger tonvikten på ord.

Personer som deltar i arbetsträningens åsikt blev inte undersökt som jag tänkt från början. Detta kan ses som en svaghet. Självt är jag den enda författare till uppsatsen och kan därmed påverka validitet eftersom det kan saknas andra åsikter kring bearbetning av data.

Insamlade empiri kan tolkas på flera olika sätt och att den egna tolkningen blir oundvikligen och därmed påverkas av studieförfattarens förförståelse (Kvale & Brinkmann, 2014: 255–261).

Bryman beskriver att validitet och reliabilitet är en slags mått på den kvalitet, stränghet och generella forskningspotential och kan uppnås utifrån hur man väljer metoder och ämne samt principer (Bryman, 2018:352). De samhällsvetenskapliga metoderna är inte neutral. De är kopplad till sambanden mellan uppfattningar och hur det social verklighet studeras (Bryman, 2018:21).

Lincoln & Guba (1985) har använt sig av andra kriterier som motsvarar validitet och reliabilitet begreppen. Det finns kriterium som behöver uppfyllas för att en kvalitativ undersökning kan bli bra och har vederhäftighet samt tillförlitlighet (trustworthiness). Dessa kriterium är *trovärdigheten* (credibility) som motsvarar av intern validitet; *överförbarhet* (transferability) som innebär att resultatet kan tillämpas i andra kontexter; *pålitlighet* (dependability) som innebär att man skulle kunna liknande resultat vid ett återkommande av likadan studie och *konfirmering* (confirmability) som innebär att forskaren är objektivt vid utförande av studie för

att inte påverka forskarens egna värderingar på ett sådant sätt att påverka undersökningen (Bryman, 2018:52, 354).

Intervjufrågorna som ställdes var likadana för att just skapa tillförlitlighet och för att kunna genomföra och kanske upprepa liknande studie. Jag valde att inte styra för mycket och försökte skapa ett öppet samtal inom en viss ram för att mina respondenter skulle kunna svara på ett professionellt sätt och berätta om sina erfarenheter och sina upplevelser.

5.7 Forskningsetiska övervägande

Kvale och Brinkmann (2014) beskriver att maktutövande kan komma omedvetet från forskarens håll. För att kunna utföra en bra forskning på ett vetenskapligt sätt är det viktigt att överväga de etiska förhållningssätten. Det gäller mest för att skydda respondenterna som intervjuas (ibid). Med tanke på att jag skriver min uppsats på kandidatnivå vilket innebär att det kommer att vara offentlig handling, måste jag förhålla mig till de etiska grundperspektiven under studiens gång. Genom individskyddskravet har jag sett till att mina respondenter inte heller utsätts för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkningar vilket är en viktig utgångspunkt för forskningsetiska överväganden (Vetenskapsrådet, 2002).

Under uppsatsskrivandet tar jag även hänsyn till de fyra forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning enligt Vetenskapsrådet (2002). Principerna om informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskrav och nyttjandekravet.

Informationskravet innebär att forskaren skall upplysa intervjupersoner så att de som ska intervjuas får en uppfattning om studiens syfte (bilaga 1). Personer som jag intervjuade fick information om att deras deltagande är frivilligt och om att de har rätt att avbryta sin medverkan (Vetenskapsrådet s. 7). För att uppfylla detta krav har jag skrivit en mejl till alla personer som jag/vi tänkt intervjuas.

Informationsbrev skickades via mejl efter min handledarens godkännande.

Samtyckeskravet innebär att jag skall få ett godkännande samtycke från de som man intervjuar (Vetenskapsrådet s. 9). Ett muntligt samtycke inhämtades via telefonen och före intervjun fick respondent en påminnelse om vad intervjun innebär. Med konfidentialitetskrav innebär att de som deltar i intervjun ska

försäkras största möjliga anonymitet. Personuppgifter får inte röjas och ska bevaras på ett säkert sätt (Vetenskapsrådet 2002). Jag kommer inte att specificera bostadsort eller ålder som kan identifiera mina respondenter. Med nyttjandekravet innebär att insamlade uppgifter om enskilda personer endast får användas för det aktuella forsknings ändamålet och all data och material kommer att förstöras efter att arbete är godkänd. Personuppgifter måste försvara på ett sådant sätt att obehöriga inte kan komma åt dem (Bryman, 2011; Vetenskapsrådet 2002).

För att skydda intervjupersonerna fick de ett fingerat namn var. Respondenterna försäkrades även i informationsbrevet samt vid intervjutillfället att insamlad data, ljudfiler och transkribering, endast kommer att användas inom den här uppsatsen samt att det material som spelats in kommer att raderas efteråt så uppfylls också nyttjandekravet.

5.7.1 Etisk implikation att intervjua personer man känner

Att vara neutral som intervjuare kan vara svårt om man har en förkunskap om ämnet och känner respondenterna (Kvale & Brinkmann, 2014: 99–117). Risken blir att man värderar empirin på ett personligt sätt från egen kunskap och personliga kännedom (ibid.).

En fördel med att intervjua personer man känner är att det kan ge goda förutsättningar för att avtala tid och rum inför intervjutillfällena. Det är smidigt och personer som intervjuas känner sig bekväma att besvara de frågorna som ställs. Samtalet flyter på utan att det ska kännas som ett förhör. Intervjuaren kan uttrycka sig ganska fritt inom de ramarna man samtalar om. Maktasymmetrier som Kvale och Brinkmann (2014) beskriver kan minska något eller att det är obefintligt.

Nackdel med att intervjua personer man känner kan vara att man kan lätt komma ifrån det väsentliga ämnen då det kan bli för bekväm i samtalet och kan påverka resultatens tillförlitlighet och validitet (Bryman, 2018 & Kvale & Brinkmann, 2014).

Jag är medveten om denna subjektiva påverkan och hoppas därför att min egen medvetenhet kring empiriinsamlingen och kritiska inställning från början av studien kan hjälpa mig att sträva efter objektivitet.

5.8 Metoddiskussion

Jag har försökt undvika generaliseringar och kategoriseringar som ger en bild av människor som arbetstränar och människor som arbetar inom Svenska kyrkan som en homogen grupp eftersom människor är unika. Inför valet av forskningsmetod fick jag dock anledning att fundera över om jag skulle beskriva och analysera intervjupersonernas berättelse på individnivå, eftersom det finns risk att individuella livsöden kan identifieras.

Förutsättningen för att utföra en intervju och analysera empirin är beroende av språket och under transkriberingens gång kan det bli en värdering i ett ord. Det innebär att jag använder mig av respondenternas egna ord för att undvika värderande termer.

Fördelar med att utföra en kvalitativ undersökning som metod är att man närmar sig respondenterna på ett individuellt sätt. Det är smidig och man kan föra en dialog och kan ställa några följdfrågor om man inte förstår vad de menar. Nackdelarna med att utföra en kvalitativ undersökning kan vara att resultaten kan få en annan vändning beroende på antalet intervjuer och vilka målgrupper man valt (Kvale & Brinkmann 2014:142–143). Med kvalitativa undersökningar kan man inte dra generella slutsatser. Däremot man kan få en ökad förståelse om hur människor beskriver sin egen upplevelse och delar med sig av sina erfarenheter (Ibid. :310).

Många insikter blev det under skrivandets gång om hur olika metoder inom den kvalitativa metoden kan leda till olika resultat och inte minst vilka ord man använder sig av. Samtidig upptäckte jag att just förförståelse av ett ämne kan underlätta den inhämtade kunskapen. Jag var tvungen att t lyssna ett par gånger på ljudfilen inte bara för transkribering utan även försöka höra nyanser i språket. Vad är det som sägs? och hur sägs det? Vart i hela ljudspelningen som frågorna skulle besvaras.

6 Resultat och resultatanalys

Med hjälp av frågeställningar och tematisk analys presenteras resultat under fyra huvudteman som består av ett antal underteman. Det framkommit några detaljer som respondenterna lyfte men valde dock att enbart lägga fram de frågor som jag sökte svar på.

Maria, Johnny och Hanna är mina respondenter och personer som deltar i arbetsträningen benämns deltagare eller arbetstränare. Med hänsyn till det etiska rådet inom vetenskapliga ämnen så kommer jag inte att nämna namnet på projekt. Projektet kallas L projekt, då det riktiga namnet börjar med bokstav L. Kyrkans namn benämns NN församling.

6.1 Mötesbeslut om arbetslivsrehabilitering

6.1.1 Att besluta om arbetsträning

När arbetsgivaren eller staten inte kan erbjuda en plats för en person i behov av arbetsträning efter en långtidssjukskrivning, kan en tredje part av organisation behövas som fria aktörer (Regeringen, 2019). Denna tredje parten blev Svenska kyrkan som träder in då det anslöts om ett nationellt avtal mellan AF och Svenska kyrkan år 2019 (ibid.).

Maria uttalar sig: ” /.../ i första hand frågar AF om det finns någon plats i församlingen för personer som hade kommit lång ifrån den ordinarie arbetsmarknaden för att arbetsträna.”

Arbetsförmedlingen tog kontakt med NN församling innan det nationella avtalet skrevs. Detta förklarades av respondenterna hur AF arbetat under en lång tid utan att hitta en arbetsgivare som skulle vilja ta emot personer som räknades stå utanför arbetsmarknaden. Både statliga och kommunala verksamheter har inte kunnat ta emot just den målgruppen i samhället då de inte hamnar ”rätt ” i systemet. När NN församlingen fick förfrågan om en plats för de som är i behov av arbetsträning, föll det naturligt för NN församling att öppna upp sin verksamhet. NN församlingens uppbyggda verksamheter kunde erbjuda de enkla arbetsuppgifter som AF sökte. Placering om en arbetsplatsträning görs med deltagarnas samtycke. För deltagarna som hamnat eller sökt sig till Svenska kyrkans organisation, tolkas det som en andra chans att delta i samhället på nytt.

Maria fortsätter i sin berättelse: /... /vi har enkla arbetsuppgifter som vi kan erbjuda även för de som har enklare funktionshinder. Arbetsförmedlingen kontaktar oss då de tyckte att vi kan vara en plats som kunde fungera för att delta att komma till arbete och göra arbetsbedömningar.

Genom att arbetsträna inom kyrkans regi hamnar deltagaren i ett sammanhang där församlingens medlemmar ingår. Sammanhanget som deltagaren ingår i gör att deltagaren kunnat etablera ett nytt kontaktnät. Alla människor omkring individen som arbetstränare bidrar med den psykologiska arbetsmiljön. Redan från början har arbetstränaren bemyndigas genom att själv ta ett aktivt val att rehabiliteras i en församling med kristna värderingar. Alla respondenter berättar om att samarbete med myndigheterna kunde se olika ut utifrån vilken individ de tar emot och från vilken myndighet som önskar att arbetsträningen uppstår.

Med hjälp av Samordningsförbundet fick vi kontakt med personer som deltar i arbetslivsrehabilitering. Det är dit som AF och FK skickar personer som har kommit lite mellan stolarna och har varit lång ifrån ordinarie arbetsmarknad. - säger Maria.

Tankarna började växa fram och genom att det var några från AF som var ute på kyrkogården och fick jobba med vaktmästeriet berättar Johnny.

Efterfrågan att utföra enkla arbetsuppgifter i NN församling har funnits innan projektet påbörjades. Ståhl (2009) påpekar att effekterna av samverkan mellan myndigheterna kan leda till en minskad sjukskrivning för individen och därmed kunnat komma åter i arbete. Deltagaren, projektledaren i NN församling och handläggaren inom Samordningsförbundet gör en gemensam planering och mål för att förverkliga samverkan. Planeringen följs regelbundet upp tillsammans med deltagare enligt avtalade tidsplaner. Personen som deltar i arbetsträningen har en kontaktperson som har en regelbunden kontakt för avstämning. Personalen i NN församling uttrycker i intervju om just vikten av att möta deltagarna som de är. Mötet sker respektfullt från bådas håll, utan krav. När meningsfullhet och engagemang i arbetet finns hos personalen blir arbetsplatsträningen i sig ett incitament att komma till. Relationen skapas med låga villkor å ena sidan; men samtidigt är både deltagaren och handledaren medveten om vad som förväntas inom en viss tidsram. Regelverket kring vad som förväntas kvarstår som målet i självaste arbetsträning.

Att hålla kontakt med myndigheter och deltagare på ett kontinuerligt sätt går i linje med hur personalen använder sig av salutogena och empowerment perspektivet. Kommunikationen och kontakten styrs av arbetstränarens hälsotillstånd som bedöms av deltagaren själv och med stöd av handledaren. Hälsotillståndet styr arbetsförmågan som i sin tur kan påverka myndigheternas beslut om ett fortsatt samarbete eller avbrott.

Kontakten mellan alla parter är också en del av hur deltagaren kan få del av den utlovade socialförsäkringen i form av sjukpenning. Lagtexten syftar till att få arbetstränaren att gå tillbaka till ett arbete. Detta eftersom syftet är att få så många så möjligt att arbeta under den tiden som räknas som arbetsför (Regering, 2019; Wetterberg, 2004).

Mina respondenter ser sin handledarroll meningsfull och upplevs fylla en viktig funktion hos de som arbetstränare. Tiden som deltagarna fått vara med i NN församling upplevs positiv hos personalen oavsett utfallet efter att deltagaren har gått vidare i sin rehabiliteringsprocess. Personalens samarbete med deltagarna framstår som positiv, tillfredsställande och inte minst viktig.

.../det är till största delen är ju det är en tillgång att få fler människor till kyrkan. .../ kyrkans budskap är att sprida kärlek .../Vi ska möta människor med omsorg och kärlek. De som har sökt sig hit har önskat detta själva .../

Citatet ovan belyser hur deltagarnas arbetsförmåga är eller var inte påverkas av hur de blir bemötta när de söker sig att arbetsträna i församlingen. Att se individen utan prestationskrav. Deltagarnas förmåga mäts då utifrån miljön och i interaktion med andra människor som deltagarna omges av.

6.1.2 Att ta emot deltagarna som de är

Antonovsky (2005) lyfter hur individens utsatthet och sårbarhet kan förklaras i relation till vad individen befinner sig miljömässigt och i vilket livsfas individen befinner sig i. Deltagarna är en sårbar målgrupp som är så pass svårt att hantera att det behövdes en ytterligare organisation för att kunna handskas med deras ärenden. Samordningsförbundet har fått som uppgift att förena det som varken AF eller FK kunnat åstadkomma vid komplexa förhållanden som en individ kan hamna i: att vara både sjuk och vara utan anställning; men samtidigt för ung för att förtidspensioneras enligt välfärdens beräkning.

Karasek och Theorells (1990) påstår att en god arbetssituation kan uppnås med hjälp av ett starkt socialt stöd trots höga krav. Med höga krav menas att det är inte fritt från regelverket och lagar då arbetstränarna förväntas utföra ett antal timmar i veckan trots att hälsoproblematik kan uppstå. Respondenternas närvarande och stöd till deltagarna kan bidra till en god arbetsmiljö för de som arbetstränar därav kan det vara lättare att komma till arbetsplatsen. Respondenterna pratar om att arbetsinnehållet kan vara både inomhus och/eller utomhus och utifrån deltagarens mående och förutsättning. Maria beskriver de som arbetstränar på följande vis:

Var och en deltagare har en uppgift som är skräddarsydd efter önskemål och intresse. Det finns tillit till varandra och arbetet samordnas.

Genom att både handledarna och deltagarna är inblandade i alla processer kan deltagaren påverka sitt samarbete och motivation i arbete. Detta är ett sätt att blanda in arbetstränaren av en grad av medbestämmande ur ett empowerment och salutogent perspektiv. Alla tre respondenter instämmer och beskriver så här:

Kommunikationen sker kontinuerligt och både arbetsuppgifter och arbetstider kan justeras allteftersom. Så vi har möjlighet att kunna göra ett schema till personen. Som till exempel en person som, har kommit och arbetat i sex timmar i veckan, kan efter en tid här komma upp i över trettio timmar. I samtal och överenskommelse ökar vi timmar och får se vad personen säger och upplever.

Deltagarna medverkar och formar var sitt eget arbete under arbetsträningen tillsammans med sin handledare. Handledarrollen beror på vilken slags arbetsuppgifter de tilldelas efter samtal. Samarbete blir ett empowerment arbetssätt där deltagarna bemyndigas genom att bestämma och påverka. Askheim och Starrin (2007) pratar om hur empowerment syftar till bland annat att hjälpa individen som behöver hjälp och stöd att få makt över handlingar som rör deras eget liv. Alla respondenter berättar om hur de samarbetar med personer som arbetstränar i samtal varje gång deltagarna finns på plats.

I samtal mellan deltagaren och handledaren resoneras det om vad deltagaren klarar av och hur kraven från Samordningsförbundet ser ut. Sedan sätter de upp en handlingsplan om hur de går vidare med arbetsträningen. Arbetsmomentet anpassas för varje enskild deltagare och myndigheternas krav skall uppfyllas. Mötena mellan deltagaren och handledaren kan jämföras som en arbetsgivare vars

positivt förhållningssätt för att främja återgång till arbete (Josephson & Heijbel, 2009). Rimliga krav som ställs kombineras med utrymme för egna beslut i arbete för deltagarna.

Regelbundna kommunikation i processen gör arbetstränaren medgörlig i sitt agerande och på så vis kan man uppnå en önskad förändring (Miller & Rollnick, 2013). Kommunikation används som en motivation i bemötande och som en del av ett empowerment perspektiv (Askheim & Starrin, 2007).

Hanna beskriver samarbete så här: ”vi har nästan blivit som kollegor”.

Johnny beskriver följande : ”Det goda samarbetet kunnat konkretiseras med färdiga uppdrag. Vi kunde sätta upp ljuddämparna i församlingens tak bland annat eller att sätta upp vägskyltar.” /.../ ”det fungerar bra trots begränsningar i form av ohälsa.”

Anledningen till att arbetstränarna deltar i sin egen planering är att öka deras självkänsla och deras förmågor ska utvecklas (Askheim och Starrin , 2007). När jag hör respondenterna prata om deltagarna så används ofta ordet *vi* som person, liksom en i gänget. En team känsla utvecklas och gör att deltagarna känner sig accepterade och inkluderade i arbetslaget och i församlingen.

De tre anställda som också är handledarna beskriver att känslan av att arbeta tillsammans med de som arbetstränar är god och tillfredsställande. De anställda är alltid närvarande i samband med deltagarnas arbete i församlingen. Nära samarbete tillsammans beskrivs som något alla mår bra ut av. Maria uttrycker nedan:

/.../så har vi möjlighet och kunna göra ett schema till personen. Att möta personen som den är... och att lyssna in personens mående, intressen och behov så jag vet ett schema som vi vill försöka samverka med församlingens verksamhet utifrån vad vi anställda har/.../ eller med ideella personer /.../

Eftersom arbetsträningen sker i samråd och i samarbete med deltagarna så har även den hälsofrämjande tankesätt funnits med i planeringen. Utifrån Antonovskys teori om KASAM, känslan av sammanhang (2005) utvecklar handledarna kriterier som främjar individens hälsa och utveckling. Dessa kriterier handlar om hur personer som arbetstränar har en klar bild av att arbetsträna (att

begripa det som kommer att ske), att arbetsuppgifterna är anpassad till den enskilde (hanterbar) och det ska kännas vettigt (meningsfullt) genom att se konkret färdigställt arbete i form av uppsatta skyltar, ljudabsorbent mm. Likaså gäller det för empowerment där deltagarna få stöd att forma sin arbetsdag och arbetstider. Karasek och Theorell (1990) benämner hur arbetskrav och kontroll över arbete kan påverka individens mående. Samtidig påpekar Johansson (2009) att förståelse och insikt om hälsoproblematik i arbetslivet behöver lyftas fram på individnivå.

.../det har blivit väldigt olika form (av arbetsuppgifter) eftersom vi gör en individuell plan för varje person. Om det är person som vill vara mer ute eller om det en man eller kvinna.

Respondenternas svar på frågan om att bemöta människor i behov av arbetsträningen var enhetliga. Min tolkning är att respondenterna har kristna värderingsgrunder kring människosyn. De ser personer som arbetstränare i sin helhet och i sin kontext. Deras bemötande och förhållningssätt kopplas tydligt till KASAM, känslan av sammanhang (Antonovsky, 2005) och empowerment (Askheim & Starrin, 2007) teorier.

6.2 Arbetsuppgifternas utformning

6.2.1 Skapa plats och ta vara på deltagarnas kompetens

Josephson och Heijbel (2009) redovisade hur ett kravlöst arbete skulle upplevas som tråkigt och händelselöst. Att ställa något sorts krav kan vara nyttig för att det ska ge en mening till arbetsträningen. Johnny uttrycker det följande viss:

.../jag möter duktiga människor och har goda kunskaper, men de har gått in i vägen. De har inte så mycket ork men kämpar på.

.../ vi har till exempel arbetsuppgifter som behöver göras men inte så akut. Det får vara ett sådant projekt som kan leva under ett tak, som är inte akut men måste bli färdig.

Att anstränga sig för att åstadkomma till ett konkret resultat kan vara motiverande faktor. Genom att se ett konkret utfört arbete kan arbetstränaren få en känsla att bidra med något meningsfullt; och därmed uppleva KASAM. Kraven finns på rimlig nivå som kan matcha arbetstränarens kompetens att utföra ett färdigställt arbete. Utmaningen som ställs upplevs hanterbar från arbetstränarens sida och kan

resultera till en positiv förändring. Kraven i arbete faller inom ramen för att ha kontroll över en situation, och utmana arbetstränarnas egen vilja att utforska sin arbetsförmåga.

Både Hanna och Maria berättar om hur deltagarnas egna initiativ och förmågor resulterade i ett matprojekt för förskolebarnen, som tillhör kyrkans verksamhet. Matprojektet innebar att personer som deltar i arbetsträningen ställde upp på att tillaga maten i församlingens kök till förskolebarnen (i samma byggnad) en gång i veckan. Att ställa upp och att komma med egna förslag utan att bli tillfrågad är bland annat ett sätt att se deltagarens KASAM förbättrats och empowerment förverkligas. Även ansvarstagandet faller inom både KASAM och empowerment där deltagarna själv tar egna initiativ för att kunna utföra något meningsfullt och hanterbart. Matlagningen var troligtvis en hanterbar situation där man har en förståelse för att leverera en färdig maträtt åt förskolebarnen. Begriplighet av matlagning kopplas direkt till en konkret arbetsuppgift som fyller en funktion inom kyrkans verksamhet och inte minst för förskolebarnen.

./../de får känna de betydelsefulla, de får känna sig att de bidra med någonting vilket de mår bra av...vilket de verkligen gör på många olika sätt. De får utvecklas i de gåvor som de har./../ de lagar mat en gång i veckan och det har blivit succé, säger Hanna

Deltagarnas önskemål och förmåga ses över med tiden eftersom en arbetsträning är tidsbegränsad. För att kunna uppnå en optimal arbetsträning har handledarna lagt in tider för aktivt vila i form av utomhusvistelse. Hanna förklarar på följande sätt hur de ser på uppgiften:

./../ här ska det finnas lugn läkande miljö där de blir sedda./../de får uttrycka fullt ut och utan att bli dömda eller några prestationer. De är inte pressade till att jobba i något mer än det de klarar av och känns bra./../

./../ De fick börja med mig och städa med mig...kan man säga, och så märker man ju då i efterhand att den ena personen kanske inte riktig kan inte vara delaktig i dem arbeten. Och så försöker man hitta andra grej. Sen märker man vad som funkar och då finns ju så många andra möjligheter. Vi försöker hela tiden lägga in också lite utevistelse ./../ och då utkristalliserats det efterhand.

Ur både empowerment och salutogena perspektivet kan jag se att fokus ligger i interaktion om vad som händer i ett arbetsmoment istället för vad som producerar i arbete. Detta kan stämma in med Ekbergs tankesätt om att hitta ett annat sätt att se bortom den medicinska behandlingen (Ekberg, 2009). Att utföra praktiska arbeten eller att skapa tid och rum för aktiv vila kan bidra till en läkande effekt som är bättre än att enbart hålla sig till medicinering. Deltagarna tas emot just som de är genom att godta det som de själva uttrycker. I intervjun kan jag även tolka att empowerment arbete är ständig process som sker via kommunikation. Genom det dagliga samtalet stödjer personalen deltagarna, och ger dem möjlighet att utveckla sig, var och en efter sin förmåga. Maria förverkligar då en viktig del inom empowerment där hon tar hänsyn till deltagarnas förmåga.

.../eller personen uttrycker att femton timmar är för mycket för mig då får jag gå ner i fem timmar och efter en tid då säger de att vi får gå upp till femton timmar igen efter en månad .../ säger Maria.

6.2.2 Skapa förutsättningar och möjligheter

Ekberg med flera (2009) antyder att det primära målet för en arbetslivsinriktning är att möjliggöra för individen att återgå till arbete för att kunna försörja sig själv. Detta går även i linje med Regeringens mål. En annan viktig aspekt som respondenterna lyfter fram är skapandet av arbetsuppgifter. Utifrån deltagarens förutsättningar så skapas det förutsättningar för att främja deltagandet där av en ökad arbetsförmåga. Efter en uppnådd kapacitet i arbetsträningen skall deltagaren sedan kunna matcha ett arbete som finns på arbetsmarknaden (Regering, 2019).

Att kyrkan går in som hjälpande hand för människor i behov av arbetsträning verkar vara inbyggd i sin natur av att vara kyrka (Hagman, 2013). Att skapa plats och förutsättningar för långtidssjukskrivna till arbete är till för att minska utanförskapet. Att bryta utanförskapet är delvis en av de utgångspunkter som politikerna måste arbeta aktivt med, för att kunna uppnå den utlovade välfärdstjänsternas som förväntas. Utanförskapet i form arbetslöshet i vuxen ålder gör att man får en försämrad hälsa och vice versa (Bauman, 2012; Jönsson, 2003). En försämrad hälsa kan ses som roten till sociala risker som drabbar inte bara individen och dess familj utan även hela samhället (Ibid.; Rostila & Toivanen, 2018).

Jönsson (2003) benar ut om hur möjlighet till arbete och konsumtions standard som inte avviker för mycket kan ha en betydande effekt på individens självbild. Att kunna arbeta och försörja sig är de flesta vuxnas önskan för att kunna delta i samhället. Att känna sig behövd och kunna bidra kan vara hälsofrämjande och utvecklande både privat och i samhället.

Uppgifterna de får här är till för dem ska växa in i olika uppgifter och som människor, säger Johnny

Hanna har även uttryckt att hon alltid haft intresse för friskvård. Att tänka på individen i sitt sammanhang verkar vara en självklarhet när respondenterna planerar för var och en. Åter igen kantas respondenternas förmåga att se sin position i förhållandet till de som arbetstränare. Intresse av att de som arbetstränare står i fokus och gör det möjligt enligt empowerment synsätt och KASAM. Johnny pratar om hur: ”Varje deltagare kan påverka utifrån egen förmåga”.

Deltagarna ges en nödvändig grund som innebär att varje enskild arbetstränare är kapabla om de ges rätt förutsättningar. Fokus ligger på individers lika värde där rättigheter uttrycks i form att deltagandet. Utifrån empowerment perspektiv är gemenskapen bland deltagarna ingår per automatik i arbetsträningen är ett sätt att minska deltagarnas upplevelse av isolering och rädsla. Rädsla av att vara otillräcklig eller stigmatiserad på grund av sin situation som arbetstränare. Respondenterna riktar och skapar uppmärksamhet mot en social grund för att förstärka deltagarnas identitet. Att kunna knyta relationer till andra personer kan höja självkänslan av grupptillhörighet och därmed kan vara en slags validering i andras ögon (Jönsson, 2003). Maria uttrycker det så här:

”Fokuset är att personen ska få läka och få trygghet och få en god miljö att få vara för sin arbetsträning.”

Allmänheten kan reagera negativt vid kännedom om någon gått hemma med sjukpenning eller bidrag i flera månader (Bauman, 2012 ; Jönsson, 2003; Wetterberg, 2000). Detta kan påverka individen som varit långtidssjukskriven på ett negativt sätt. Den långtidssjukskriven kan känna förödmjukande att ta emot pengar utan att arbeta för dem (ibid.). Detta i sin tur kan påverka deltagaren att känna sig att inte duga och att vara underlägsen. Skamkänslan hos arbetstränaren kan uppstå då vår prestationsorienterade kultur säger att vi skall lyckas med våra

planer, särskilt i vuxen ålder. Arbetslöshet blir förenat med skam. Konsekvensen till detta fenomen blir en relativ fattigdom som kan vara svårt att kämpa emot det sociala utvecklingen för att kunna bibehålla ett välstånd och utveckling samt självrespekt (ibid). Utifrån KASAM' s teori, känslan av sammanhang (2005) så lyfter Antonovsky om vikten av utsatthet och sårbarhet kan förklaras i relation till vad individen befinner sig miljömässigt och i vilket livsfas individen befinner sig i. Att arbetsträna kan vara en sårbar fas i livet där man kan behöva en trygg miljö och ett starkt socialt stöd från sin omgivning för att kunna växa (Ibid.; Lennér-Axelsson, 2010). Att arbetsträna innebär att deltagaren befinner sig i en sårbar fas i sitt liv. Denna sårbarhet är införstådd av respondenterna och de ser till att stödja deltagaren efter den enskildes behov.

6.3 Upplevda möjligheter

6.3.1 Tid för gemenskap och läkning

Att ta emot människor i behov av arbetsträning inom Svenska kyrkan ses som en möjlighet för NN församling. Deltagaren välkomnas i samfundet och verkar för både sin egen arbetsträning och delta i församlingslivet. Dagens församling har en annan villighet att inkludera alla människor (Hagman, 2013). Det kan ses som en viktig punkt hos församlingen att vilja och kunna ta emot alla människor i behov av stöd och hjälp när andra institutioner som AF och FK inte kunnat matcha behovet på ett annat sätt. Att kunna ge den tiden som krävs efter deltagarens behov kan se olika ut och kan yttra sig antingen i en social interaktion med andra människor eller i form av egen tid. Hanna beskriver kyrkans plats som en självklarhet att just att emot människor i behov av arbetsträning:

/.../ att kombinera naturens läkandes krafter och kyrkans omsorg är en utmärkt kombination.

Att ge tid för utomhusvistelse visar sig vara en del av arbetsträningens inplanerade insats då respondenterna har en övertygelse att utomhusvistelse har hälsofrämjande effekt. Detta går även i linje med några författare som Erikson (2000), Cullberg (2000) och Ottosson (2013) lyfter om vad som räknas hälsofrämjande effekter. Hälsa ses som en del av människans andlighet. Andlighet kan omfatta hela människan och hennes förhållande till sig själv och omvärlden (ibid.). Med salutogent perspektiv ses den sociala processen som en förutsättning

för att kunna uppleva en tillgång till egna och andras resurser samt stöd (Antonovsky, 2005). Maria säger:

”/.../ en del som varit mest hemma och har väldigt stort socialt behov och få prata då får man lämna mer tid för den.”

Maria berättar hur deltagandet i gemenskapen kan vara en del av en läkningsprocess. Respondenter lägger fokus på läkning som går i linje med hur en god hälsa kan bidra till att anskaffa sig andra resurser (Rostila & Toivanen, 2018). När deltagaren mår bra kan hen sedan orka komma till arbetsplatsen. Hanna berättar om hur personer som arbetstränar planerar tillsammans med andra människor som jobbar ideellt i kyrkan.

/.../ Vi sitter ju tillsammans här och fikar och pratar gemensamt /.../.

Att ingå i en gemenskap är en del av att vara mänsklig basala behov (Antonovsky, 2005; Eriksson, 2000; Cullberg, 2000). Längre har många forskningar påpekat att hälsa kan främjas i samspel med andra individer (ibid.). Hälsa behöver ju deltagare ha för att orka genomföra sin arbetsträning och därmed kunna mäta arbetsförmågan som myndigheterna är mest intresserad av. Hanna berättar hur självaste miljön kan bidra till andra tankar i samband med gemenskap:

/.../vi har en fin natur miljö och ...det här med andliga perspektivet som vi har även här också. Vi har bön varje dag och stund för stillhet. Vi behöver ju det här långsamma tempot /.../ ...i samhället idag är det inte så långsamt tempo oftast. Det är stress, stress, stressigare arbetsmiljöer och ... människor blir inte sedda...vi försöker ge de det här. /.../ här ska finnas en läkande miljö där de blir sedda. Vi blandar även med naturen med promenader, odling, och att vara ute... det blir ett naturligt sätt att prata om livet/.../

NN församlings geografiska läge möjliggör för arbetstränaren att vistas antingen in- och/eller utomhus. Utifrån empowerment perspektiv inom socialt arbete kan jag tolka det som en slags katalysator för att möjliggöra deltagarnas empowermentprocess där individen fått makt över sin dagliga situation när deltagaren har en god hälsa. Det handlar inte bara om hur deltagarna skulle bemästra sin dagliga arbetsträning utan att handledaren tillåter deltagarna ha en handlingsförmåga eftersom de kan sköta sin arbetsuppgift på egen hand. Jag tolkar mina respondenters intervju att de ger ett handlingsutrymme för att

deltagarna själva kan känna igen och kan därefter utveckla sin handlingskraft. Medvetenhet om egna val hos deltagarna förstärks då det finns möjlighet att välja. Handlingsfriheten som ges enligt empowerment teoretiska grund lägger fokus på individens subjektivitet. Empowerment metod frigör deltagarens förmåga att hantera sitt eget liv för att kunna uppnå en viss förnöjsamhet och en upplevelse av en känsla av sammanhang (Askheim och Starrin, 2009).

6.3.2 Att bidra till personlig utveckling hos deltagarna

Josephson och Heijbel (2009) tar upp i sin forskning om hur sociala resursen kan vara bland det bidragande anledning till att återkomma i arbete vid en arbetslivsrehabilitering. Maria uttrycker sig:

”/.../ att lyfta en person i samfundet och omsluta de (arbetstränarna) med kärlek och se möjligheten i personen /.../... här ska vara en plats att personen får läka inifrån liksom med det sociala och arbete tar en stor betydelse med bekräftelse/.../”

Deltagarnas möjlighet att påverka arbetstid efter egen förmåga bidrar till trygghet och personlig utveckling. Müssner (2012) tar upp om hur sociala samspel på en arbetsplats interaktion av andra människor kan ha en positiv effekt hos personen som rehabiliteras. ”Att lyfta en person i samfund och omsluta de” är bland de möjligheterna som NN församling har att erbjuda säger alla respondenter. Detta leder till en minskad stigmatisering eftersom var och en bidra med de kompetenserna man har på sitt sätt i en arbetsgrupp. Askheim och Starrin (2009) pratar om hur empowerment perspektiv kan ge individ ett verktyg att närma sig till ett bättre liv när man har möjlighet till en större handlingskraft hos sig själv.

”De kan känna trygghet att få uttrycka och få vara sig själva ...utan att bli dömda för några prestationer...utan att få vara ...där de är...och inte pressade till att jobba i något mer tempo än de klara av och det känns bra ”- Säger Hanna.

Citaten ovan belyser om hur deltagarna kan själva utveckla i sin egen takt och kan få handlingskraft i form av självbestämmande i arbete och i interaktion med andra människor utöver handledarna. Antonovsky (2005) tar upp just känslan av meningsfullhet i arbete kan bidra till en positiv effekt för individen. Arbetets flexibilitet kan ses då med stolthet och glädje i arbete som kan resultera till välmående. Mina respondenter pratar om deltagarna växer i det de gör. Att ha

inflytande över arbetsuppgifter gör arbetet meningsfullt och begripligt. Hanna berättar om hur två personer som deltagit i arbetsträningen utvecklades genom att ta egna initiativ:

./.../ meningen är ju att de ska växa till och utvecklas ... Det ser vi tydligt med de två personer som vi har nu. Hur de har utvecklats och gått vidare till ett matprojekt till exempel. De har verkligen fått växa./.../ det är naturligtvis de är personer känner att de själva vill.

Förutom meningsfullhet och begriplighet är hanterbarhet av en situation är en del av de tre komponenterna som Antonovsky (2005) tar upp i KASAM, känslan av sammanhanget. För att det ska vara hanterbart för personer som deltar i arbetsträningen så får de hjälp och stöd av sina handledare om hur uppgifterna ska utföras. Möjlighet att erbjuda arbetsuppgifter utan stress utförs individuellt, där respondenter delar upp en stor arbetsuppgift i form av delmomentet från dag till dag.

./.../ Vårt mål är när de kommer hit är att de ska växa som person./.../ De ska föröka se en arbetsuppgift. En arbetsuppgifts delar, inte en klump /. När man inte se delarna då har man svårt, då blir det stress. ./.../och då försöker jag plocka ner i delar så de ser det. De är med och planerar. säger Johnny.

Alla respondenter nämner att kyrkans multi -verksamhet möjliggör de olika arbetsuppgifterna på en lättare nivå genom att involvera deltagarna i processen från början till slut. Arbetsgång och arbetsuppgift blir lättare genom att initiera deltagarna att vara med under hela proceduren. Respondenternas mål kan verka vara kontroversiellt utifrån AF eller FK's mål men att arbeta utifrån vad de tror på betraktas nödvändigt. Respondenterna ser framför allt deltagarnas möjlighet i arbetet hellre än hinder. Johnny pratar om att en av deras mål är att: ” Personer som kommer ska växa som personer. Det ska vara meningsfullt att utföra de arbetsuppgifterna som tilldelas.”. Westlund och Sjögren (2008) redogör för att arbeta på ett salutogent sätt behöver man vara medveten om patogena faktorer. Johnny lyfter till exempel hur en person som arbetstränar med ständig huvudvärk kan leda till ett hinder.

Genom att vara medveten om deltagarens hälsoproblematik kan deltagare bli hänvisad att vistas i olika rum eller miljöer som de mår bra utav. Det kan vara inomhus eller utomhus och där deltagarna kan utföra sina arbetsuppgifter. Själ

eller med samspel med andra människor. Respondenternas fokus är att deltagaren ska få läka och få trygghet och få en god miljö och att bara få vara för sin arbetsträning samt bidra med personlig utveckling.

6.4 Upplevda hinder

6.4.1 Kantiga organisationer och avsaknad av flexibilitet

För att förbättra sjukskrivningspraxis och återgång till arbete har man gjort flertal förändringar inom sjukförsäkringen som Müssner (2012) påpekat och det som vi känner till idag. Dessa förändringar har för syftet att motverka långa sjukskrivningar genom att införa tidsgränser för bedömning av arbetsförmåga och rätt till ersättning. Karasek och Theorell (1990) belyser om hur en person kan bli motiverad att återgå till arbete där balansen mellan krav, kontroll och stöd för individen upplevs på arbetsplatsen. Deltagarnas motivation bör utgå från analysen av problemets form redan i början av sjukskrivning. Att verkställa ett rättssäkerhets system är i grund och botten är ett starkt uttryck för en välfärdsstat (Wetterberg, 2004; Ståhlberg, 2014). Tidsbegränsningar för att kunna få ut sin sjukpenning är lika begränsad som andra insatser inom statliga organisationer. Varje system (organisation) deltagarna ingår i, ingår i sin tur i ett större system av olika hierarkiska nivåer (Bernler & Johnsson, 2001:59). Deltagarna kommer att betraktas olika beroende på vilken "nivå" de professionella utgår ifrån. Tiden som deltagarna beviljas av FK eller AF att delta i en arbetsträning är begränsat på grund av regelverket. Just tiden är något som varken respondenterna eller deltagarna har "makt över" att påverka; kan därför skapa oro för personer och osäkerhet inför framtiden.

Johnny uttrycker på följande vis: *"...ibland det kan ställa till för de som är redan sjuka som försöker att fokusera att vara frisk."* Den systemiska nivån utgår från strukturella omständigheter, där problemet inte enbart utgår från nätverket utan också tar hänsyn till problematikens strukturella kontext. Beroende på vilken fas i arbetsträningen deltagarna befinner sig i, kan respondenter få en överblick om hur arbetsträningen kan ses som en del av en positiv förändring. Deltagarna behöver höja sin motivation för att åstadkomma förändring eller bibehålla friska faktorer. En ingång till förändring enligt (Bernler & Johnsson,

2001:203) är handlingen som sker i och med att den professionella släppts in i deltagarnas ”system”.

Hanna uttrycker :

.../ kortsiktighet om placeringen de arbetsprövande får veta om de kan få vara kvar här (på församlingen) .../ det blir en orosfaktor hos dem att inte veta om de kan få vara kvar här .../ de hade kunnat slappna av om de fått veta om en längre tid att få vara kvar.

Tidsbegränsningar från myndigheter upplevs som en orosfaktor för både deltagare och personal istället för att ta till det som ett redskap som det var tänkt från början av reformationen av regleringar kring sjukförsäkrings praxis. Organisationer är hierarkiska, vilket innebär att deltagarnas problem kan betraktas olika utifrån olika nivåer. Svenska kyrkan kan ses som subsystem inom andra, större system som FK och AF (Bernler & Johnsson 2001:59). För att fördjupa sig i analysen av deltagarnas problem diskuterar Bernler och Johnsson (2001) utifrån ett statisk eller/och dynamisk analys där det som uppfattas som problem kan vara olika ämnen beroende på vems perspektiv man tar hänsyn till.

7. Avslutande diskussioner

Som ett avslut på uppsatsen presenterar jag en sammanfattning om vad jag kommit fram till. Efter det skriver jag några reflektioner. Därefter avslutar jag med förslag till vidare forskning.

7.1 Sammanfattning

Syftet med denna uppsats var att undersöka hur personalen inom Svenska kyrkans organisation arbetar med människor som arbetstränar och vad personalen har för erfarenheter av att möta människor som arbetstränar. Studien går i linje med hur Staten ska hitta arbetssätt för att främja återgång till arbete för de som varit borta länge efter en långtidssjukskrivning. Den tidigare forskningen visar på att mellanmännsliga möten har en viss betydelse för att främja en återgång till ett arbete (Ekberg, 2009; Müssner med fl., 2009; Müssner, 2012). De flesta studier utgick från personer som utför arbetsträningen inom statliga, kommunala eller privata organisationer. En redovisning om arbetsträning på individnivå finns dock inte omnämnd. De flesta studie utfördes på strukturella nivån.

Min studie visar att respondenternas förhållningssätt och bemötande påverkas starkt av sin personliga trosuppfattning. I kombination av olika resurser som den Svenska kyrkans redan har; kan NN församlingen erbjuda en individuell lösning som kan leva upp till statens mål i form av anpassad arbetsträning. Mötet med människor i behov av arbetsträningar upplevs positivt av respondenterna. Deras positivitet kring bemötandet kan ha en betydelse för hur några deltagare sedan tidigare kunnat gå vidare i en normal arbetslinje efter avslutad arbetsträning i församlingen.

Att skapa goda förutsättningar för individ görs inte en gång för alla. Det underhålls kontinuerlig. Min slutsats är att respondenterna har en avgörande roll i arbetslivsrehabiliteringen genom att vara lyhörda och engagerad i det de gör. Respondenterna tar sin roll på allvar och ser arbetstränarna ur ett helhetsperspektiv: med respekt, empati och bekräftelse. Den sociala omsorg som ges verka vara indoktrinerat inom Svenska kyrkan av tradition.

Studiens analys visar att personalen beskriver att de som arbetstränar mår inte enbart fysisk dåligt utan även psykisk på grund av det strukturella förutsättningar som kan upplevas som ett hinder. Förväntningarna från myndigheterna kan bidra till en belastning istället för trygghet som man tänkt sig. Tiden är begränsade i alla lägen av olika myndigheter som sätter upp ramar för att nå ett tillfredställande mål, dvs. att individen ska återgå till ett arbete inom en viss tid. Detta har även forskaren Müssner tagit upp i forskningsrapport i Sociala medicinsk tidskrift 2/2012. Forskningen visar på klara samband mellan hur systemets uppbyggnad kan leda till omvänd effekt i sin kantiga organisation. Däremot kan det mellanmänskliga bemötandet vara avgörande för individen under rehabiliteringsprocessen.

Sammanfattningsvis kunde jag tolka hur känslan av sammanhanget beskrivs som ett mänskligt grundläggande sätt att förhålla sig där man kan begripa sin omgivning, förutse vad som kan hända och att arbetet blir meningsfullt.

7.2 Reflektioner

Jag gick in i detta ämne med en nyfikenhet och en viss kritisk inställning som är präglad av min förförståelse.

Hur fungerar en arbetsrehabilitering för andra människor som varit långtidssjukskrivna och inte minst hur personalen som handleder ser på deras roll? Vägen tillbaka till ett arbete är inte självklar. Många regelverk och dokumentationer vittnar om hur en individ har rätt att återgå till ett arbete, men att individen själv inte kan återgå till sitt ordinarie arbete på grund av både medicinska och sociala skäl. Många pusselbitar ramlade på plats så småningom under uppsatsens gång. Fler frågor dyker upp och jag inser att mer hade kunnat skrivas om eller frågats om. Ursprungstanken var ju att utgå både från deltagare och handledaren. Men utifrån de förutsättningarna som ställdes fick jag en bråkdel av det jag sökte svar på.

Min slutsats är att handledarna har en avgörande roll i arbetslivsrehabilitering genom att vara lyhörda och engagerade i det de gör. Att vara handledare kräver att man kan se ur ett helhetsperspektiv. Att bemöta någon som är sårbar med respekt, empati och bekräftelse kan bidra till att de som arbetstränar kan uppleva en känsla av sammanhang för att må bra och fungera i arbete. Den sociala omsorg som ges via arbetsträning verkar vara indoktrinerat inom NN församling. Det humanistiska synsätt som genomsyrar Svenska kyrkans organisation förverkligas via bemötandet. De kristna värderingarna är starkt kopplade till arbetssätt och människosyn. De väljer att se människan före kompetensen och prestationer. Respondenterna applicerar även Kierkegaards kända motto: *“ Om vi vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål måste vi först finna henne där hon är och börja just där”*.

Respondenterna som arbetar i NN församling verkar inte ha slumpmässig valt sitt yrke. Viljan att åstadkomma en positiv förändring eller lindring för utsatta människor kan vara centralt där det personliga engagemanget utgör en stor del av arbetsutförandet. Cullberg (2000) och Miller & Rollnick (2018:21) uttalar sig om människors val av ett yrke förklaras på följande vis: *människor som arbetar med människor ser sitt arbete som ett hjälpande hand till sin medmänniska, med olika motiv som en önskan att ge tillbaka, att förebygga och lindra lidande, att manifesteras Guds kärlek eller göra skillnad i andra människors liv och i världen.*

Att bemöta människor gör vi alla i vardagen; men att arbeta som socialarbetare kan innebära en extra utmaning i bemötandet. Bemötandet kan ha en stor

betydelse för den andre vi möter, mer än man trott. Det är bra att ha rutiner, för det hjälper till och gör att man blir duktig på att bemöta andra. Förutom den mellanmänskliga relationer påverkas vi av allt runt omkring oss, både hemma och på jobbet. Allt hänger ihop och kan ha en förklaring till hur individen mår och hur individen beter sig och tvärtom. Att råka hamna i en ond cirkel är ibland oundvikligt när man befinner sig i en kris i livet. Med hjälp av våra medmänniskor och i form av goda möten kan man dock hitta tillbaka igen, där man kan uppleva en balans i livet mellan arbete, familjeliv, fritid och kanske nya relationer.

Av tradition har kyrkan kunnat skapa rum för utsatta där alla människor kommer i stund av kris och sorg men NN församling har kunnat visa upp sin nygamla roll genom att finnas till för de som behöver stöd i form arbetsträning.

Utifrån samhällsekonomiska perspektiv har L-projekt kunnat bidra med sina tillgångar genom att ta emot människor i behov av arbetsträning. Om personer som behöver arbetsträning inte rehabiliteras, vet vi att andra stora utgifter väntar i form av sjukförsäkring, förtidspension och inte minst antalet för personer som söker försörjningsstöd kan öka oavsett ålder. L-projekt har även genom sitt sätt att arbeta försökt involvera arbetsträning till att delta i församlingsliv som en del av den sociala omsorgen, även efter den tiden som arbetslivs rehabiliteringen var tidsbegränsat. Genom att öppna upp sin verksamhet via arbetsträning, har NN församling visat sig vara mer en arbetsplats att rehabiliteras som organisation. Personalens mottagande och bemötandet gjorde att möten i sig är värdefullt och att ingå i ett sammanhang kan leda till en minskad stigmatisering.

7.3 Vidare forskning

Genomförandet av denna studie väckte fler forskningsfrågor. Tidigare forskning visade att det finns en avsaknad av studier som täcker in de ämnena som jag berör. Källor till studiens svar är en blandning från olika discipliner. Att ta hänsyn till alla beståndsdelar av det jag söker svar på är en utmaning för att hålla mig inom socialt arbete.

Det hade varit intressant om man skulle kunna undersöka antingen kvantitativ och/eller kvalitativa (longitudinell) undersökning i Sverige om hur individers möjlighet som arbetstränar i olika organisationer kan komma tillbaka till ett arbete efter avslutat arbetsträning. På så sätt kan man kartlägga de bidragande faktorer som kan spela roll för att kunna effektivisera samverkan, samarbete eller arbetssätt; eventuellt bidra till en mänskligare socialförsäkring som man kan luta sig emot när det väl behövs i en välfärdsstat.

I vilka grader kan individer som arbetstränat återfå en arbetsförmåga som staten önskat? Vilka tydliga faktorer bidrar till det? Vilka typer av jobb kan anpassas för att främja en återgång till arbete? Är förtidspensionering en lösning för en viss ålder? Är det alltid jobbrelaterat sjukskrivningar som orsakar långtidssjukskrivning? Är det individen som själv ansvar för sin egen hälsa? Kan man själv må bra utan stöd och hjälp bortom den medicinska behandlingar?

Vid skrivandet av uppsatsens sista del befinner Sverige och världen fortfarande i pandemins grepp. Ett år har gått och krisen har redan satt djupa spår. Antalet människor som blivit uppsagda eller permitterat har ökat. Människor har förlorat sitt arbete, privata företag gått i konkurs och människans hälsa står på spel i följden av förlorat arbete. Prognoser för ökad risk för psykisk och fysisk ohälsa är höga. Pandemins spår kommer att få med sig en personlig kris i form av psykisk ohälsa som i sin tur har med sig andra psykosociala problem. Medan samhället försöker samla kraft för att landa någorlunda på fötter igen, många blir antalet individer som kommer att ha behov av hjälp och stöd för att kunna komma in i arbetslivet igen. För att kunna minska de sociala och ekonomiska klyftor som pandemin efterlämnat krävs förnyelse på många plan.

Referenslista

Adams, Paul (2013) *Practicing Social Justice : A virtue-Based Approach*. I Social Work & Christianity, Vol.40, No.3, 287-307.
Journal of North American Association of Christians in Social Work.

Antonovsky, Aaron (2005) *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur.

Arbetsgivarverket (2020) *Sjukskrivning och arbetslivsinriktad rehabilitering*. Hämtad den 23 maj 2020 från <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/rehabilitering/>

Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (2007) (red.) *Empowerment: I teori och praktik*. Malmö : Gleerup

Axelsson, Runo & Axelsson, Susanna (2007) *Folkhälsa i samverkan mellan professioner, organisationer och samhällssektorer*. Lund: Studentlitteratur AB

Bauman, Zygmunt (2012) *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Daidalos AB

Bernler, Gunnar & Johnsson, Lisbeth (2001) *Teori för psykosocialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur

Braun, Virginia & Clarke, Victoria (2006) *Using thematic analysis in psychology- Qualitative Research in psychology*, 3 :2, 77–101 hämtad från : [Using thematic analysis in psychology: Qualitative Research in Psychology: Vol. 3, No 2 \(tandfonline.com\)](http://www.tandfonline.com)

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder* Upplaga 2 Stockholm: Liber

Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder* Upplaga 3 Stockholm. Liber

Cullberg, Johan (2000) *Dynamisk psykiatri i teori och praktik*. Femte utgåvan. Natur och kultur.

Danermark Berth & Christian Kullberg (1999) *Samverkan - välfärdsstatens nya arbetsform*. Första upplaga. Studentlitteratur AB

Danermark, Berth & Tholén, Susanna Larsson (2016) (Red) *Arbetsliv för alla: Funktionsnedsättning och arbete*. Gleerups Utbildning AB

- Ekberg, Kerstin (2009) Arbetslivsinriktad rehabilitering .Vol.86, Nr 3 (2009) (s210 - 219). Socialmedicinsk tidskrift 3/2009.
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/issue/view/3/showToc>
- Ekström, Sören (2011) (nätbok): *Svenska kyrkan – historia, identitet, verksamhet och organisation*. Hemsida: www.sorenekstrom.se
- Eriksson, Katie (2000) *Hälsans idé*. Femte upplaga. Vårdserie Liber
- FN (2020) *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna - Värdighet och rättvisa åt alla*. <https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf> - hämtat den 2020-01-26
- FN Artikel 23:1 (1948). *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna*. hämtad den 23 maj 2020 från <https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>
- Folkhälsomyndighet (2019) *Folkhälsans utveckling: årsrapport 2019*
- FORTE (2020) *En kunskapsöversikt: psykisk ohälsa, arbetslivs och sjukfrånvaro*. <https://forte.se/app/uploads/2015/04/psykisk-ohalsa-arbetsliv.pdf>
- Försäkringskassan (2016) *Arbetslivsinriktad rehabilitering*. Hämtad den 23 maj 2020 från <https://www.forsakringskassan.se/sjukvard/sjukdom/arbetslivsinriktad-rehabilitering>
- Hagman, Patrik (2013) *Efter Folkkyrkan: en teologi om kyrkan i det efterkristna samhället*. Artros & Norma Bokförlag, Skellefteå
- Heijbel, Bodil & Josephson, Malin (2009) *Arbetslivsinriktad rehabilitering* (s.245–255) . I Vol. 86, Nr 3 (2009): Arbetslivsinriktad rehabilitering
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/issue/view/3/showToc>
- Johansson, Gun (2009) *Anpassningar av arbetet vid ohälsa* (s. 256-s. 264) Vol. 86, Nr 3 (2009): Arbetslivsinriktad rehabilitering
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/issue/Sview/3/showToc>
- Johansson, Gun, & Ekberg, Kerstin (2009) *Arbetslivsinriktad rehabilitering* (s.207-s. 209) i Vol. 86, Nr 3 (2009): Arbetslivsinriktad rehabilitering
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/issue/view/3/showToc>
- Jönsson, Leif Roland (2003): *Arbetslöshet ekonomi och skam: om att vara arbetslös i dagens Sverige*. Kfs AB, Lund. Förlag: Socialhögskolan, Lunds universitet

- Karasek, R., & Theorell, T. (1990) *Healthy work : stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York : Basic Books.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3:e Uppl. Lund. Studentlitteratur
- Lee, Judith A.B. & Hudson, Rhonda E. (2011) *Empowerment Approach to Social Work Treatment*. I Turner, Francis J (2011) *Social work treatment : interlocking theoretical approaches*. New York : Oxford University Press
- Lees (2001) Figur 11.2 *Principer och praktik rörande empowerment*. I Payne, Malcolm (2018) *Modern teoribildning i socialt arbete*. Fjärde internationella utgåvan. Stockholm: Natur och kultur
- Lennéer-Axelsson, Barbro (2010) *Förluster: om sorg och livsomställning*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Lincon & Cuba (1985) *Olika typer av forskningsdesign*. I Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder (Upplaga 2)*. Stockholm: Liber
- Mannelqvist Ruth (2012) *Arbetsförmågan i sjukförsäkringen. Rätt och tillämpning*. Iustus Förlag
- Marx (2011) *Arbete: Internationella perspektiv* (red) Författarna och Gleerups Utbildning AB
- Marx, Karl 1997 [1867] s 153 : *Kapitalet* (1997) : Arbete: Selberg och Mulari 2011: 173
- Meeuwisse, Anna; Sunesson, Sune & Swärd, Hans (2006) *Socialt arbete : en grundbok*. Stockholm : Natur och kultur
- Meeuwisse, Anna & Swärd Hans (2002) *Perspektiv på sociala problem*. Stockholm : Natur och kultur.
- Miller, William R och Stephen Rollnick (2013) *Motiverande samtal: att hjälpa människor till förändring*. 3:e utgåvan. Stockholm: Natur och kultur
- Müssner, Ulrika (2012) *Det goda mötet :en viktig del i sjukskrivnings-och rehabiliteringsprocessen*. Socialmedicinsk tidskrift 2/2012
- Müssner, Ulrika; Svensson, Tommy & Söderberg, Elsy (2009) *Vilken betydelse har positivt bemötande för återgång till arbete*. (s. 238-s. 244) i Vol. 86, Nr 3 (2009): *Arbetslivsinriktad rehabilitering*
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/issue/view/3/showToc>

Nnsfinsam (2020) Nationella nätverket för samordningsförbundet. Hämtad den 23 maj 2020 från <http://nnsfinsam.se/om-oss/om.aspx>

Ottosson, Mats, Ottosson, Åsa (2012) *Lugn av naturen*. Första utgåvan. Votum Media AB: Karlstad.

Payne, Malcolm (2018) *Modern teoribildning i socialt arbete. Fjärde internationella utgåvan*. Stockholm: Natur och kultur.

Pincus, Allen & Minahan, Anne (1978) *Praktiskt socialt arbete : grundbok för socialarbetare*. Stockholm : Wahlström & Widstrand

Prop. 1995/96:80, bet. 1995/96: KU12, rskr. 1995/96:84. Hämtad från <https://lagen.nu/dir/1995:162>

Regering (2019) *Ett hållbart arbetsliv* . [Regeringen.se](https://www.regeringen.se)

Regering (2000) *En åldrande befolkning, konsekvenser för svensk ekonomi*. Hämtad från <https://data.riksdagen.se/fil/34A30E4A-67D2-4529-9852-1ACF050AFFA8>

Regering (2019) *Regeringen inrättar Valfärdskommissionen*. Hämtad från <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/12/regeringen-inrattar-valfardskommissionen/>

Riksdagen (2020) Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Hämtad från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet_sfs-1976-580

Rostila, Mikael & Toivanen, Susanna (Red)(2018) *Den orättvisa hälsan: om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd* (2:uppl.). Stockholm : Liber

Selberg, Rebecca & Mulinari, Paula (2011) *Arbete: intersektionella perspektiv*. 1:a uppl. Malmö, Gleerup.

SFB 2010:110. Socialförsäkringsbalk hämtad från : https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110

Skr (2020) *Tillsammans för en välfungerande sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess* (SOU 2020:24).Hämtat från <https://skr.se/tjanster/omskr/remissyttranden/remisser2020/tillsammansforenvalfunderandesjukskrivningsochrehabiliteringsprocesssou202024.34100.html>

Skårderud, Finn; Haugsgjerd, Svein & Stänicke, Erik (2010) *Psykiatri : själ - kropp – samhälle*. Stockholm: Liber

- SOU (2006 :107) *Fokus på åtgärder - En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet*. <https://lagen.nu/sou/2006:107> – hämtad mars 2021
- SOU (2008 : 66) *Arbetsförmåga? En översikt av bedömningsmetoder i Sverige och andra länder*. <https://lagen.nu/sou/2008:66> – hämtat mars 2021
- Ståhl, Christian (2009) *Samverkan ring återgång i arbete: var är arbetsgivarna?* (s.265- s. 274) i *Socialmedicinsk tidskrift* 3/2009 Vol. 86, Nr 3 (2009): *Arbetslivsinriktad rehabilitering*
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/issue/view/3/showToc>
- Ståhlberg, Ann-Charlotte (2014) *Sociala försäkringarna i Sverige*. Upplaga 3:2. Studentlitteratur AB Lund.
- Svenskakyrkan (2019) *Ny överenskommelse mellan Svenska kyrkan och Arbetsförmedlingen*. Hämtat från <https://www.svenskakyrkan.se/ny-overenskommelse-mellan-svenska-kyrkan-och-arbetsformedlingen>
- Svenskakyrkan (2020) *Återhämtning: en värdig rehabilitering, sysselsättning och arbetsträning*. Hämtat från <https://www.svenskakyrkan.se/filer/Bok%20%c3%85terh%c3%a4mtning.pdf>
- Tengqvist, Anna (2007) *Att begränsa eller skapa möjligheter – om centrala förhållningssätt i empowermentarbete* (s. 76 – 89). I Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (2007) *Empowerment: I teori och praktik*. Malmö : Gleerup
- Tåhlin, Michael (1987) *Arbetets värde och kostnader: en studie av lönearbetes konsekvenser för individer*. Diss. Stockholm : Universitet.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Westlund, Peter & Sjöberg, Arne (2009) *Planera för mirakel: arbeta salutogent, stärk KASAM*. Solna : Fortbildning
- Wetterberg Gunnar (2004) *Arbetet: välfärdens grundval*. 1:a upplaga, SNS förlag

Bilaga 1 - Informations brev

Göteborg 08 november 2019

Information till dig som deltar i min intervju



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR SOCIALT ARBETE

Hej!

Jag heter Louisa Carling och är socionomstudent från Institutionen för socialt arbete på Göteborgs Universitet. Jag skriver en C-uppsats som handlar om bemötandet inom arbetsträning inom Svenska kyrkans verksamhet. Intervjun kommer att pågå i cirka en timme. Intervjun kommer, med din tillåtelse att spelas in. Jag kommer att utföra anteckningar för att bäst komma ihåg det du berättar. Intervjun och deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta detta utan att du behöver förklara eller motivera ditt val. Genom att delta i min studie samtycker du till att jag spelar in intervjun och utföra anteckningar vid intervju tillfällen.

Jag följer de etiska riktlinjer som Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR) har utvecklat i skriften: *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Detta innebär att uppsatsen kommer att utformas på ett sådant sätt att ingen utomstående, ska kunna identifiera personer som intervjuas. Varken namn eller känsliga uppgifter kommer att benämnas i uppsatsen.

Uppgifterna som jag får ta del av kommer endast att användas i uppsatsens syfte. Uppgifterna kommer att förvaras på ett sådant sätt att inga obehöriga kan ta del av dem. När uppsatsen är klar kommer uppgifterna att förstöras.

Intervjun och deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta detta utan att du behöver förklara eller motivera ditt val.

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar

Vid frågor så hör gärna av er till mig eller till min handledare på psykologiska institution

Louisa Carling

Elisabeth Punzi

Tel: 0708361276

031 786 1648

gusberil@student.gu.se

elisabeth.punzi@psy.gu.se

Bilaga 2 - Intervjuguide

Bakgrund

Varför L projekt och hur kommer det sig att du arbetar med detta?

Arbetsätt

Vad är meningen med de insatser ni gör och hur utformar ni dem?

Vad är det mest fokus på i processen?

Vad tror ni att insatsen givit till den sökande?

Vad är det ni har gjort som skiljer sig från andra organisationer insatser?

Har ni någon form av krav på sökandena?

Hur länge har det pågått en sådan aktivitet här i kyrkan?

Hur upplever ni den sökandes engagemang? - självgående?

Hur mycket får den sökande forma sin arbetstid?

Hur ser du på en ömsesidig arbetsallians?

Tack för din medverkan!