

Handledare: Lauritz Brännström

Datum: 2009-12-14

”Man är ju inte sin diagnos, man är ju människor”

En arbetsmiljökartläggning vid daglig verksamhet hos Aktema



Linköpings universitet

Institutionen för Beteendevetenskap

Psykologprogrammet

Termin 7

Anna Kaspersson

Jonas Koskitalo

Magnus Käck

Mikael Jungermann

Anna-Karin Söderberg

Johan Thorell

Tobias Wiklund

## **Förord**

Personerna bakom denna arbetsmiljökartläggning vill rikta ett särskilt stort tack till de fem deltagarna som medverkat under intervjutillfället och stort tack till vår uppdragsgivare som gett oss förtroende att utföra denna uppgift.

<b><u>Inledning</u></b>	<b>1</b>
Syfte och mål	1
Teoretisk bakgrund	1
<b><u>Metod</u></b>	<b>2</b>
Deltagare	2
Instrument	2
Datainsamling	2
Analys	3
<b><u>Resultat</u></b>	<b>4</b>
Begriplighet	4
Hanterbarhet	5
Meningsfullhet	5
<b><u>Diskussion</u></b>	<b>6</b>
Beglipligheten	6
Hanterbarheten	7
Meningsfullhet	7
<b><u>Slutsatser</u></b>	<b>7</b>
<b><u>Referenser</u></b>	<b>9</b>

## **Inledning**

I Norrköping startades år 2007, av vård och omsorgskontoret Aktema, en daglig verksamhet för personer med olika funktionshinder. Denna verksamhet har möten på torsdagar där de medverkande har i uppgift att utarbeta en teaterpjäs vilken sedan framförs för offentligheten. Syftet med teaterverksamheten var dels att skapa en meningsfull aktivitet för deltagarna men också att sprida kunskap om olika funktionshinder, både inom deltagargruppen och till allmänheten.

### ***Syfte och mål***

Syftet med denna arbetsmiljökartläggning är utifrån uppdragsgivarens önskemål att utreda om den aktuella teaterverksamheten är en givande aktivitetsmiljö. Vidare vill uppdragsgivaren undersöka huruvida det upplevs som positivt att blanda personer med olika funktionshinder i en och samma aktivitetsgrupp. Dessutom önskas information om teater som medium är ett fördelaktigt sätt att sprida kunskap om funktionshinder.

Således är målen att undersöka om denna teaterverksamhet, utifrån ovanstående frågeställningar, bör fortskrida i sin nuvarande form och bli en permanent verksamhet inom kommunen i Norrköping.

### ***Teoretisk bakgrund***

Uppdragsgivarens utgångspunkt vid uppstartandet av teaterverksamheten utgick från Antonowskys teori om känsla av sammanhang (Antonowsky, 2005). Denna teori vilar på grundtanken att de tre kategorierna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet tillsammans skapar en känsla av sammanhang (KASAM) för individen (Hansson, 2004). För att på bästa sätt kunna besvara uppdragsgivarens frågor kring verksamheten som en givande arbetsmiljö har vi därför valt att fortsätta utgå från denna teori vid utarbetningen av arbetsmiljökartläggningen.

Med begriplighet menade Antonowsky i vilken utsträckning individen förstår informationsflödet och vilken förmåga den har att bedöma verkligheten såsom den är. Detta är en förutsättning för att kunna hantera sin situation, vilket är den andra kate-

gorin i KASAM-kedjan. Med hanterbarhet innebär att det finns resurser och möjligheter att kunna hantera de krav som ställs på individen och den sista kategorin meningsfullhet står för individens insikt kring varför man gör en viss uppgift. Meningsfullheten är enligt Antonowsky den viktigaste delen av KASAM då den individ som upplever sig ha en meningsfull uppgift även har en förståelse för vad den gör och resurser för att kunna hantera situationen.

## **Metod**

### ***Deltagare***

Deltagargruppen som undersöktes i denna arbetsmiljökartläggning bestod av fem personer, två män och tre kvinnor. Det som fört deltagarna samman i denna konstellation är det gemensamma intresset för teater samt att alla deltagare har någon form av funktionshinder.

### ***Instrument***

Då gruppen enbart består av fem personer gav detta upphov till möjligheten att genomföra en kvalitativ studie med stöd av en semistrukturerad gruppintervju som videofilmades. Syftet med att genomföra en kvalitativ studie på denna arbetsgrupp var att öppna upp för en större informationskanal och låta varje deltagares åsikter få relativt fritt spelrum. Genom att blanda strukturerade med öppna följdfrågor, förväntades en bredare kunskap kunna inhämtas om deltagarnas arbetsmiljö.

Fördelar med en gruppintervju ligger i att inhämta gemensamma föreställningar av teaterverksamheten från gruppen som helhet samt att kunna observera gruppens struktur och dynamik.

### ***Datainsamling***

Deltagarna sammankallades under ett tillfälle till en 60minuter lång gruppintervju som genomfördes i en av Aktemas lokaler i Norrköping och administrerades av två intervjuledare från psykologteamet.

Eftersom arbetsmiljökartläggningen baserades på Antonovskys teori (Antonovsky, 2005) om känsla av sammanhang (KASAM) vilade intervjun på 32 färdigkonstruerade frågor som kategoriserades under rubrikerna; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (se bilaga 1). Frågorna är inspirerade av Hansons (2004), kategorisering av arbetsplatsens känsla av sammanhang. Dessa semistrukturerade frågor sammanlöpste med följdfrågor som sökte efter mer nyanserade och beskrivande resonemang.

### *Analys*

Det filmade materialet analyserades i efterhand gemensamt av samtliga sju psykologkandidater från Psykologteamet. I denna analys eftersöktes data som kunde påvisa en överensstämmelse alternativt motstridighet i förhållande till kategorierna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Allt eftersom analys av filmen pågick, pausades filmen för diskussion av teaterdeltagarnas kommentarer, vilka tolkades utifrån en fenomenologisk ansats (Bell, 2006). Detta innebär att fånga essensen av gruppens gemensamma upplevelse av ett fenomen, i det här fallet kartlägga gruppens känsla av sammanhang. Med detta innebär att koncentrera informationen från intervjun och placera informationen under respektive KASAM-kategori. Vidare lyftes centrala citat som framkommit under intervjun, vilka av Psykologteamet uppfattades som förtydligande av teatergruppens förhållande gentemot de respektive KASAM-kategorierna. Dessa svar och citat placerades därefter in som antingen överensstämmande eller mottalande för huruvida det i teatergruppen upplevs finnas en känsla av sammanhang utifrån KASAM-begreppet.

## Resultat

Med hjälp av de insamlade svaren och de centrala citaten har Psykologteamet kunnat sammanfatta deltagarnas upplevelse av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet på sin arbetsplats.

### *Begriplighet*

Samtliga gruppdeltagare uppvisar en historisk förståelse kring varför gruppen startades.

”Vår grupp startades för att vi Gunilla tyckte att vi skulle förmedla något, man kan säga att detta är en form av informativ teater”

Gruppens deltagare har en tydlig uppfattning om arbetsuppgifterna som ska utföras.

”Man vet vad man ska göra när man kommer, vi har en hög struktur på varje träff och en tydlig planering inför varje termin.”

Gruppens deltagare är väl insatta i att slutprodukten med arbetet ska utmynna i en pjäs som de själva ska medverka i.

”Vi skriver ihop teatern utifrån våra liv och genom att berätta vår historia hoppas vi på sikt kunna förbättra bemötandet exempelvis inom vården” och ”målsättningen med teatern är att man ska upp på scen i slutändan och förmedla detta”

Det råder dock varierande uppfattningar kring vilka kriterier som krävs för att få delta i verksamheten.

”Man måste ha LSS...” och ”Nej det har inte jag så det stämmer inte”

Resultatet tyder också på att de deltagare som var med vid uppstartandet av verksamheten uppvisar en högre begriplighet kring verksamhetens ursprungliga syfte, än de som har kommit till i efterhand.

”Men till mig har hon sagt...” och ”Jaa, fast så är det inte!”

Det tycks saknas en insikt i betydelsen av att gruppen har satts samman med personer som har olika funktionshinder. Däremot pekar resultatet på att en ökad kunskap och förståelse för varandras funktionshinder har växt fram under arbetets gång.

”Jag tycker egentligen inte att man ska hålla på och blanda ihop för mycket handikapp även fast det har fungerat bra i den här gruppen. Men jag har ändå växt i mitt bemötande av andra människor med handikapp”

## *Hanterbarhet*

Den sammantagna uppfattningen i gruppen är att det finns mycket stöd och hjälp från anställda personer som har i uppgift att ordna sådant som gruppen själv har svårigheter med, till exempel administrativa uppgifter. Vidare finns även ledare som styr för att ge struktur under gruppdiskussionerna.

”Sanna och Gunilla, det är dom som peppar oss, det är dom som håller ihop det hela”

Resultatet pekar också på att gruppen ser till individuella behov och hjälper varandra.

”Vi brukar ringa och väcka hon som har svårt att komma i tid”

”Det är inte bara jag som har funktionshinder, i denna grupp behöver jag inte tänka på att kontrollera mig”

Eftersom pjäsen är baserad på deltagarnas egna personliga historier uttrycks en nödvändighet i att hantera svåra känslor som kan uppstå i och med arbetet.

”Om man tycker att nått är konstigt i sin roll eller så, så kan man prata om det och få stöd”

Detta har gruppen tillika löst genom att deltagarna spelar varandras funktionshinder istället för sig själva, alternativt lägga över sitt funktionshinder på en objektiv rollperson.

”Vi hanterar det jobbiga genom att lägga det jobbiga utanför oss själva, alltså vi kallar pjäsen eller oss själva för något annat”

Gruppen upplever att det råder tidsbrist då man enbart arbetar en dag i veckan vilket framkallar en viss grad av stress hos samtliga deltagare. Då gruppen uttrycker att det är nödvändigt att planera teaterarbete för två terminer upplevs kommunens beslut till bidrag som endast ges för en termin i taget som en påtaglig stressfaktor.

”Jag känner mig för stressad ibland, det är så mycket man ska hinna förbereda”

## *Meningsfullhet*

Sammanfattningsvis pekar resultatet gällande meningsfullhet på att gruppmedlemmarna har fått en ökad självkänsla, en glädje, inte bara på sin arbetsplats utan även i övriga livet och en större acceptans gällande sitt eget funktionshinder.

”Jag tycker att jag har växt som människa”

”Jag känner att jag aktivt jobbar för att motverka fördomar i samhället”

”Det här har blivit en del av min personliga utveckling”

”Det är lustigt hur 4 timmar i veckan här kan ge övriga livet så mycket glädje”



Resultatet pekar även på att meningsfullheten med teaterverksamheten har växt i takt med teaterarbetet. Det som startade som en konstruerad meningsfullhet i och med denna sammansättning av dagligverksamhet, har utvecklats till en verklig meningsfullhet då omgivningen har gett positiv feedback och samhället uttryckt en efterfrågan av teateruppsättningar.

”Till en början funderade jag inte så mycket på varför jag var här egentligen, Gunilla frågade om jag ville vara med och jag tänkte: Aa det verkar väl kul!”

”Jag har upptäckt på vägen att det här är viktigt att berätta om”

”Det blir ju ännu viktigare att vara här när man har hört från Gunilla och dom på ICA att man är bra och så”

En återkommande reflektion hos deltagarna är att få vara en del av arbetet med att motverka fördomar i samhället, vilket de uttrycker är en viktig anledning till att de ska fortsätta träffas varje torsdag.

”Om man inte har så mycket kontakt med funktionshinder kanske man inte vågar fråga människor som har, om man gömmer sig undan så vet man inte om man vågar fråga. Men efter att ha sett en på scen kanske de vågar fråga mer. Jag tänker att jag är här för att skapa en kommunikationskanal och ta bort fördomar”

Deltagarna reflekterar under intervjun över att belöningen av att arbeta inom teaterverksamheten inte består i form av pengar eller andra fysiska medel utan snarare i form av glädje vilket tycks vara den starkaste meningsskapande funktionen för arbetet.

”Jag brukar skoja och säga att jag är den mest lågavlönade skådespelaren i det här landet”

”Jag spelar inte teater för att tjäna pengar utan för att jag älskar det”

## **Diskussion**

### ***Begripligheten***

Sammanfattningsvis kan konstateras att begripligheten utifrån Antonowskys definition, är relativt hög. Detta förklaras med att varje deltagare i gruppen har en helhetsbild av arbetsgången med en tydlig uppfattning av arbetsförloppets början, mitt och slut. Dock råder brister i begripligheten avseende kriterierna för att få delta samt syftet med gruppsammansättningen med blandade funktionshinder.

### *Hanterbarheten*

Även hanterbarheten kan sammanfattas som hög då det påvisligen finns stort tekniskt stöd från administration och gruppleddare som skapar och upprätthåller strukturen i arbetsgruppen. Det finns ytterligare en nivå av hanterbarhet som innefattar gruppens egna sätt att hantera svåra emotionella situationer bland annat genom användandet av humor och självironi samt att det i gruppen finns ett starkt socialt stöd. Det som däremot upplevs som en brist i hanterbarheten är stressfaktorn som uppkommer av att deltagarna inte hinner förbereda sig såsom de önskar inför föreställningarna. Även ovetskapen om kommunalt bidrag skapar orostankar och stress om framtiden. Den förhöjda stressnivån har potential att påverka gruppens arbete på ett negativt sätt.

### *Meningsfullhet*

Teaterverksamheten startade som ett projekt med syfte att motivera en grupp personer med funktionshinder och utgör därmed en konstruerad meningsskapande samsättning för dessa. De meningsskapande processerna verkar för deltagarna ha utvecklats under arbetets gång från att vara en konstruerad meningsfullhet för individerna, till att bli en verksamhet där meningsfullheten fått eget liv och reproduceras genom omgivningens intresse för teaterföreställningarna. Detta meningsskapande skulle utifrån den aktuella deltagargruppen kunna förklaras utifrån två nivåer. En där deltagarna själva upplever meningsfullhet genom personlig utveckling och ökad självkänsla och en annan del där meningsfullheten uppstår i och med det gemensamma arbetet att sprida kunskap och därigenom motverka fördomar i samhället.

### **Slutsatser**

Enligt Antonowsky (2005) är känslan av sammanhang väsentlig för att det för individen är viktigt att få en helhetsbild över tidsdimensionen; historia, nu och framtid. Begripligheten kommer in i den historiska förståelsen, hanterbarheten i den aktuella situationen och meningsfullheten avser framtiden. Då deltagarna har en förståelse för varför gruppen har startats och hur de ska hantera sina arbetsuppgifter,

blir tillvaron meningsfull och därmed blir helhetsbilden komplett. Om denna helhetsbild saknas löper personerna på arbetsplatsen att agera utifrån ett oreflekterat tänkande och risken för att individen ska börja motarbeta organisationens syfte och mål ökar. Modellen bör även följas i hälsopromotivt syfte då individens ohälsa ökar när känslan av sammanhang minskar på arbetsplatsen.

Således, med de tre beskrivna kategorierna, kan slutsatsen dras att det finns positiva faktorer som stärker gruppens känsla av sammanhang, med undantag av brister i den historiska förståelsen av gruppammansättningen samt stress som på sikt kan påverka hanterbarheten.

För att öka gruppens KASAM ytterligare skulle dessa brister kunna åtgärdas genom att ledarna för gruppen eller de äldre gruppdeltagarna tydligare förklarar gruppens nuvarande och historiska syfte för de nyare gruppmedlemmarna. Kanske bör någon bära ansvaret för att informera eventuella nya gruppdeltagare i ett tidigt skede och genom att alla får ta del av informationen minskar även informationsbortfallet vid eventuellt generationsskifte. Ett annat förslag är att ge teaterverksamheten mer tid, då den negativa stressen förmodligen skulle avta.

För att besvara uppdragsgivarens tidigare formulerade frågeställningar utgör teaterverksamheten en meningsfull aktivitet för dess medlemmar, sett ur ett KASAM-perspektiv. Den aktuella gruppen verkar ha en positiv uppfattning vad gäller gruppens sammansättning av personer med olika funktionshinder. Om detta är positivt eller negativt för fortsatta teaterrelaterade arbetsgrupper kvarstår att utreda. Avslutningsvis verkar gruppen uppleva positiv feedback från omgivningen som talar för att verksamheten fyller en funktion avseende informationsspridning om funktionshinder. Det finns ett stort intresse hos gruppdeltagarna att fortsätta med verksamheten.

## Referenser

Antonowsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.

Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Hansson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.